

esec

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE COIMBRA

Departamento de Comunicação e Ciências Empresariais

Mestrado em Turismo do Interior – Educação para a Sustentabilidade

A Cultura Profissional dos Técnicos de Atividades de Animação Turística e de Turismo de Ar Livre no Distrito de Coimbra

Diogo Filipe Teixeira Leite

Coimbra, 2018

Diogo Filipe Teixeira Leite

**A Cultura Profissional dos Técnicos de Atividades de
Animação Turística e de Turismo de Ar Livre no Distrito de
Coimbra**

Dissertação de Mestrado em Turismo de Interior – Educação para a Sustentabilidade,
apresentada ao Departamento de Comunicação e Ciências Empresariais da Escola
Superior de Educação de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Constituição do júri

Presidente: Prof. Doutora Adília Cabral

Arguente: Prof. Doutora Eugénia Devile

Orientador: Prof. Doutor Ricardo Melo

Novembro, 2018

“lazer e turismo assumem um papel fundamental no pleno exercício da cidadania, devendo integrar a vida cotidiana de todas as pessoas, inclusive das pessoas idosas”

Christianne Gomes,
Marcos Pinheiro e
Leonardo Lacerda

Agradecimentos

O presente relatório representa para mim esforço e dedicação no seguimento da formação académica recebida e surge como o corolário de todo o nosso esforço e empenho. Assim, não poderia deixar de agradecer a quem, direta ou indiretamente, fez parte deste percurso e me ajudou a superar todos os obstáculos.

Gostaria de agradecer especialmente todo o apoio, disponibilidade, recetividade, simpatia, incentivo, auxílio, colaboração e orientação dispensada pelo Professor Doutor Ricardo Melo nesta última fase do meu percurso académico.

A todos os colaboradores da empresa onde realizei a minha observação participante, em especial ao gerente, Sr. João Ramos, por toda a recetividade, apoio, acompanhamento, dedicação, ensinamentos e confiança demonstrada.

À Escola Superior de Educação de Coimbra, aos seus funcionários e aos colegas que sempre se mostraram disponíveis para ajudar.

Um especial e sentido obrigada à minha família, especialmente aos meus pais e irmãos, que ao longo de todos estes anos se demonstraram orgulhosos, pacientes, compreensivos, sinceros, presentes e que nos apoiam incondicionalmente a qualquer nível.

À minha namorada, por se ter demonstrado compreensiva, orgulhosa, paciente e por me ter encorajado e apoiado sempre.

Aos amigos com os quais Coimbra me presenteou e àqueles conterrâneos por me compreenderem, encorajarem e apoiarem durante todo o nosso percurso.

Aos que partiram, mas marcaram o meu percurso e a todos aqueles que por algum motivo se cruzaram no meu caminho e fizeram a diferença.

A todos, um bem-haja!

A Cultura Profissional dos técnicos de atividades de Animação Turística e de Turismo de Ar Livre no Distrito de Coimbra

Resumo: O tema escolhido para a presente dissertação de mestrado é “A Cultura Profissional dos técnicos de atividades de Animação Turística e de Turismo de Ar Livre no Distrito de Coimbra”. A animação turística tem como principal objetivo dar resposta às necessidades das pessoas que procuram um turismo participativo e ativo, com diversas emoções, experiências e divertimento, sendo o técnico de turismo o promotor do percurso turístico. Este é essencial para manter a eficiência durante as atividades turísticas, promovendo a satisfação do cliente; no entanto o profissional de turismo deve possuir competências e formação contínua, sendo útil a existência de diversas culturas profissionais, pois estas definem a personalidade de cada um. Uma vez que as atividades de turismo de ar livre permitem o contacto com a natureza é essencial que esta seja preservada, sendo que a atividade turística só é eficiente caso os recursos de que depende sejam mantidos ou melhorados. Assim, é necessário uma prática ecológica que permita a sustentabilidade dos recursos naturais, onde os técnicos de turismo têm um papel essencial. O trabalho destes técnicos foi escolhido livremente pelos mesmos e é semelhante às atividades de lazer que estes realizam, associando desta forma, o trabalho ao lazer. A elaboração da presente dissertação tem como principal objetivo definir o perfil cultural e profissional dos técnicos. Para tal, recorreu-se à pesquisa bibliográfica em dois principais motores de busca: B-On e EBSCOhost e várias bases de dados e foi realizada uma investigação de campo, onde foram realizadas 30 entrevistas a técnicos do distrito de Coimbra.

Palavras-chave: Técnico de Turismo; Cultura Profissional; Desenvolvimento Sustentável; Lazer; Animação Turística

The Professional Culture of the technicians of activities of Tourist Animation and Outdoor Tourism in the District of Coimbra

Abstract: The chosen theme for this master thesis is “The Professional Culture of the Activities Technicians of Touristic Animation and Outdoor Tourism in Coimbra District”. The main objective of tourism animation is provide answers to the needs of population that seek for a participative and active tourism, with many emotions, experiences and fun, where the tourism technician is the main prosecutor of the touristic route. The tourism technician is essencial to mantain the efficiency during the tourism activities, promoting the costumer satisfaction; however, the tourism professional must own skills and continuous formation, being useful the existence of many professional culutures, because they define the personality of each one. Since the outdoor tourism activities allow the contact with nature, is essencial preserve it. The touristic activity is only efficient if the resources that it needs are maintained or improved. Therefore, is necessary an ecologic practice that allow the natural resources sustentability, where the tourism technicians have a main role. The work os this technicians has been chosen freely by them and it’s similar to the recreation activities that they do, associating this way, work with leisure. The main objective of this master thesis is define the cultural and professional profile of the technicians. For that, I did research in these two search engines: B-On and *EBSCOhost* and in several data bases and it was made a field investigation, where were made 30 interviews to technicians of Coimbra District.

Keywords: Tourism Technician; Professional Culture; Sustainable Development; Recreation; Tourism Animation

Sumário

	Pág.
Abreviaturas e Siglas.....	VII
Lista de Tabelas.....	IX
Lista de Gráficos	X
Lista de Figuras	XI
CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 2 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	7
2.1. Nota Introdutória	9
2.2. Animação Turística	9
2.3. Turismo de Natureza e Turismo de Ar livre.....	13
2.4. Animador turístico/ Técnico de Turismo de Ar Livre.....	15
2.5. Cultura Profissional dos Técnicos de Turismo de Ar Livre	17
2.6. Trabalho, Lazer e Estilo de Vida.....	21
2.7. Desenvolvimento Sustentável	23
2.8. Nota Final	27
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA	29
3.1. Nota Introdutória	31
3.2. Colheita de Dados.....	32
3.3. Participantes na Entrevista Semiestruturada	33
3.4. Tratamento de Dados.....	33
CAPÍTULO 4 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	35
4.1. Nota Introdutória	37
4.2. Perfil Sociodemográfico.....	38
4.3. Percurso profissional na área da Animação Turística	43

4.4.	Perfil Profissional Atual	48
4.5.	Formação, Certificação e Reconhecimento Profissional	52
4.6.	Motivações, Objetivos e Aspirações.....	56
4.7.	Identidade Profissional	58
4.8.	Problemáticas na Área de A.T.....	65
4.9.	Trabalho, Lazer e Estilo de Vida	68
4.10.	Desenvolvimento Local	73
CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS		77
5.1.	Nota Introdutória	79
5.2.	Caracterização Sociodemográfica	79
5.3.	Perfil Socioprofissional dos técnicos de A.T. e as Problemáticas no Setor	80
5.4.	Motivações e aspirações	83
5.5.	Representação social.....	84
5.6.	Trabalho, lazer e estilo de vida	84
5.7.	Papel dos Técnicos de A.T./T.A.L. no Desenvolvimento Local Sustentável	86
CAPITULO 6 - CONCLUSÃO		89
6.1.	Nota Introdutória	91
6.2.	Apontamentos Conclusivos	91
6.3.	Limitações do Estudo	93
6.4.	Perspetivas Futuras	94
BIBLIOGRAFIA.....		95
APÊNDICES.....		105
ANEXOS.....		122

Abreviaturas E Siglas

€ - Euros

A.T. – Animação Turística

ANAC – Agência Nacional de Aviação Civil

APA - American Psychological Association

APECAT – Associação Portuguesa de Empresas de Congressos de Animação Turística e Eventos

B-on – Biblioteca Online do Conhecimento

BTT – Bicicletas de todo o terreno

CET – Curso de Especialização Tecnológica

DNA – Desporto, Natureza e Aventura

Dr. – Doutor

EAT – Empresa de Animação Turística

EBSCOhost – *EBSCO Information Services*

e.g. – por exemplo

EPL – Escola Profissional da Lousã

ESEC – Escola Superior de Educação de Coimbra

et al. – E outros

h – Horas

I.P. – Instituto do Turismo de Portugal

Km – Quilómetros

Nº - Número

OMT – Organização Mundial do Turismo

ONAT – Observatório Nacional das Atividades de Animação Turística

p. – Página

RNAAT – Registo Nacional dos Agentes de Animação Turística

S – Sujeito

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

Sr. – Senhor

T.A.L. – Turismo de Ar Livre

THR – Asesores en Turismo Hotelaría y Recreación

UNCED – United Nations Conference on Environment and Development

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Principais características de um profissional.....	18
Tabela 2 – Perfil Sociodemográfico.....	39
Tabela 3 – Rendimentos na área de animação turística	42
Tabela 4 - Experiência na área de Animação Turística.....	44
Tabela 5 - Início do percurso profissional na área de Animação Turística.....	46
Tabela 6 - Perfil profissional atual	49
Tabela 7 - Formação, certificação e reconhecimento profissional.....	52
Tabela 8 - Motivações e objetivos.....	57
Tabela 9 - Representação social vs representação pessoal de um técnico de A.T. ...	60
Tabela 10 - <i>Standards</i> de qualidade dos técnicos	62
Tabela 11 - Qualidade e formação dos técnicos de A.T./T.A.L.....	65
Tabela 12 - Problemáticas no setor e na profissão de A.T.	67
Tabela 10 - Perfil sociodemográfico	72
Tabela 11 - Rendimentos na área de animação turística	75
Tabela 13 - Lógica social: Família.....	70
Tabela 14 - Estilo de vida.....	71
Tabela 15 - Relação com os desportos natureza	72
Tabela 16 - Desenvolvimento local.....	73

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Área do curso dos técnicos de A.T./T.A.L. entrevistados	40
Gráfico 2 - Atividade profissional.....	50
Gráfico 3 - Tipo de formação fornecida pela empresa de A.T.	54
Gráfico 4 - Entidade responsável pelo registo dos técnicos de A.T.	55

Lista de Figuras

Figura 1 - Evolução anual dos registos de empresas de animação turística.	12
Figura 2 - Qualidades do animador turístico.....	16
Figura 3 - Pilares da Sustentabilidade Turística.....	23

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

O presente trabalho foi realizado no âmbito da unidade curricular de Projeto/Estágio, do Mestrado em Turismo de Interior – Educação para a Sustentabilidade da Escola Superior de Educação de Coimbra (ESEC), ano letivo 2016/2017. No decurso da vida académica, a investigação científica vai ganhando, cada vez mais importância, acabando por se tornar fundamental. Neste sentido, preconiza-se que no final de um Curso de Mestrado seja apresentado um relatório final, onde se apresentem os resultados de uma investigação (Pereira & Poupá, 2016), neste caso acerca da cultura profissional dos técnicos de atividade de animação turística e de turismo de ar livre.

Um relatório é um documento no qual se descreve, de forma objetiva, as atividades desenvolvidas, seguidas de uma análise crítica e conclusiva, onde o objetivo é transmitir ao leitor a experiência acumulada ao realizar certas atividades e quais os resultados obtidos (Campos, 2014).

Neste sentido, optou-se pela realização de uma observação participante, que teve lugar numa empresa de Animação Turística, de 10 de Outubro de 2016 a 10 de Março de 2017. As empresas de Animação Turística e de Turismo de Ar Livre organizam atividades lúdicas, recreativas, desportivas ou culturais destinadas predominantemente a turistas (Turismo de Portugal, 2013), proporcionando aos mesmos horas de divertimento com experiências culturais e sociais únicas.

A observação participante foi complementada pela aplicação de uma entrevista semiestruturada nos técnicos de animação turística, permitindo obter uma melhor perceção acerca do perfil dos técnicos em estudo.

O processo de desenvolvimento do estudante durante esta unidade curricular constitui um processo de transição que possui a finalidade do estudante interiorizar o novo conhecimento, suscetível de alterar o comportamento e, conseqüentemente, mudar a definição de si no contexto social (Meleis, 1997, como referido em Abreu 2008).

Segundo a OMT (2008), como referido em Neves (2012), o turismo assume-se como atividades de pessoas, identificadas como visitantes/turistas, que viajam a lazer/férias, negócios, saúde, educação ou outros fins, para um destino fora do seu ambiente habitual, por um período inferior a um ano.

O turismo é, nos dias de hoje, visto como uma grande fonte de rendimento para os locais e acima de tudo como uma forte atividade de equilíbrio para os países, devido aos impactos que o mesmo causa a nível económico, social e cultural. De acordo com Neves (2012), o turismo é considerado como um sector de grande importância estratégica para o desenvolvimento económico a nível global.

Neste sentido, verifica-se que o Turismo tem vindo a crescer cada vez mais em Portugal, assim como as empresas de animação turística, sendo que em 2015 foram registadas 2661 empresas de animação turística (Turismo de Portugal, 2017). Através do Registo Nacional de Agentes de Animação Turística (RNAAT) podemos ainda destacar que em Portugal existem 1804 empresas de Animação Turística registadas, das quais 52 no distrito de Coimbra (Turismo de Portugal, 2017).

Apesar de estudos recentes terem investigado este sector em Portugal (e.g., Carvalhinho, 2006; Melo, 2013), pouco se sabe sobre os técnicos que trabalham nas organizações que promovem estas atividades em Portugal. Assim, este estudo tem como objetivo analisar e refletir criticamente sobre as atividades desenvolvidas ao longo da observação participante, integrar os contributos que a observação participante forneceu para mim enquanto estudante e futuro profissional; definir o perfil sociodemográfico e o percurso profissional dos técnicos de atividades de animação turística; e, identificar as motivações, objetivos, representações sociais e as problemáticas do exercício da atividade profissional do técnico de atividades de animação turística/ turismo de ar livre.

Este trabalho pretende dar a conhecer o perfil cultural e profissional dos técnicos de atividades de animação turística e turismo de ar livre, através de um estudo de caso elaborado de acordo com os resultados obtidos de entrevistas semiestruturadas e da observação participante.

No que diz respeito à estrutura e organização deste relatório, este encontra-se dividido em seis capítulos principais. O primeiro capítulo corresponde à introdução, seguindo-se com o segundo capítulo que corresponde enquadramento teórico onde serão explorados os conceitos de animação turística, animador turístico; turismo de ar livre; cultura profissional; trabalho, lazer e estilo de vida e desenvolvimento sustentável. No

terceiro capítulo apresenta-se a metodologia, o quarto corresponde ao estudo de caso, onde irá ser apresentado a análise e discussão de resultados. Para finalizar encontra-se no quinto capítulo as considerações finais, no qual se encontrará as respostas aos objetivos propostos inicialmente e no sexto a conclusão.

CAPÍTULO 2 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. Nota Introdutória

Num trabalho de investigação, o enquadramento teórico é definido como “um processo, uma forma ordenada de formular ideias, de as documentar em torno de um assunto preciso, com vista a chegar a uma conceção clara e organizada do objeto em estudo” (Fortin, 1996, p.39).

De modo a promover uma organização do pensamento, o enquadramento tem como objetivo principal sustentar teoricamente a temática que irá ser abordada ao longo da dissertação. Neste sentido, o enquadramento teórico encontra-se dividido em seis subcapítulos principais, tais como: i) animação turística; ii) turismo de ar livre; iii) animador turístico; iv) cultura profissional; v) trabalho, lazer e estilo de vida; e vi) desenvolvimento sustentável.

2.2. Animação Turística

O turismo em Portugal tem-se apresentado como o principal motor da economia, sendo que os resultados obtidos em 2016 vêm confirmar a importância de um forte investimento e de um trabalho articulado entre as entidades públicas e privadas (Turismo de Portugal, 2017). Segundo os mesmos autores, em 2016, Portugal apresentou resultados históricos para o turismo nacional nos indicadores: dormidas, receitas, hóspedes, emprego e exportações, sendo mesmo considerado a maior atividade económica exportadora do país, com 16,7% das exportações (Turismo de Portugal, 2017).

Neste contexto, a animação turística tem vindo a assumir uma importância essencial desde que, o foco do turismo está evidenciado na qualidade da experiência turística, contribuindo, desta forma, para a fixação de visitantes/turistas, para a criação de emprego e desenvolvimento dos destinos (Observatório Nacional da Animação Turística, 2013).

A palavra animação é derivada do latim *animare* cujo significado é animar a alma, , sendo que pode ser também compreendida como um processo capaz de entusiasmar, empolgar e dinamizar (Rejowski & Costa, 2003).

Em 2001, Chaves e Mesalles apresentam uma definição de animação turística, mencionando que:

A animação turística é entre outros aspetos, o conjunto de atividades culturais, lúdicas, de formação, desportivas, de difusão, de convívio e de recreio que são oferecidas aos turistas por entidades públicas ou privadas, pagas ou não pagas, com o carácter de restabelecer o equilíbrio físico e psíquico, aniquilando a monotonia, o excesso de tensão e o stress (Almeida & Araújo, 2012, p.48).

O conceito de animação turística, não deve ser visto como, um conjunto de metodologias dirigidas a intervir a favor dos vários aspetos do turismo, mas deve ser considerado como um momento da sociedade, que tem a oportunidade de se desenvolver e crescer, e na qual pode provocar automaticamente uma mudança dos comportamentos dos indivíduos (Almeida & Araújo, 2012).

Sendo a animação turística um conjunto de atividades com a finalidade de transformar o lazer em atividades dinâmicas, participativas e criativas, é necessário que seja bem planeada e organizada, quer pelos responsáveis de determinado empreendimento turístico, quer pelas autoridades governamentais responsáveis de uma localidade, região ou país. Neste sentido, os principais objetivos da animação turística são:

- a. Permitir o relaxamento e aliviar tensões nervosas;
- b. Favorecer a autoexpressão;
- c. Aumentar a fixação e consumo do visitante/turista;
- d. Despertar o sentido de grupo, favorecendo a convivência (Torres, 2004)

Com o avanço do turismo, nomeadamente das atividades de animação turística, surgem cada vez mais empresas de animação turística, e estas são empresas que organizam atividades lúdicas, recreativas, desportivas e/ou culturais, sendo estas direcionadas para visitantes/turistas (Turismo de Portugal, 2013).

No contexto do turismo, a animação turística possui um papel determinante na projeção de identidades locais, sustentando o desenvolvimento económico das regiões. Segundo Neves (1997), como referido em Almeida e Araújo (2012), a animação turística apresenta como benefícios no desenvolvimento de comunidades regionais:

- 1) Desejo das regiões, cidades ou comunidades aparecerem nos mapas turísticos através de uma imagem positiva;
- 2) Vontade em seguir exemplos de sucesso regional;
- 3) Uso do turismo pelas regiões como meio de desenvolvimento económico,
- 4) Encorajamento da criação de eventos através de mecanismos financeiros, patrocínios e campanhas conjuntas de marketing;
- 5) Disponibilidade para grandes apoios governamentais para o desporto, arte e cultura;
- 6) Desejo das regiões, países e comunidades promoverem celebrações próprias, orgulhosamente recuperadas e preservadas;
- 7) Mudança do conceito de animação, como valor sustentável da realização pessoal, dar vida à vida;
- 8) Aproveitar as pequenas comunidades para dinamização de eventos de animação local, envolvendo, sempre que possível, todos os elementos dessas comunidades;
- 9) Dinamizar o voluntariado e dinamização cultural;
- 10) Aproveitar todas as referências tradicionais e históricas como forma identificação cultural;
- 11) Procurar espaços promocionais, que informem, promovam a participação e contribuam para o bom ambiente geral;
- 12) Nunca por em causa fragilidades sociais das populações locais;
- 13) Sustentar o relacionamento, entre o turista e a comunidade local, que favoreça um relacionamento interdisciplinar.

O Decreto-Lei n.º 186/2015 de 3 de Setembro, estabelece as condições de acesso e de exercício de atividades da atividade das empresas de animação turística e operadores marítimo-turísticos, visando o aumento da competitividade do setor, tornando mais fácil o acesso aos agentes económicos das atividades de animação turística. Assim, reduziu-se a burocracia, e criaram-se procedimentos mais rápidos e desmaterializados. Em contrapartida, pretende-se uma maior responsabilização dos agentes económicos e, para isso, são intensificados os instrumentos de fiscalização, além de se garantir aos

consumidores uma maior transparência e mais informação (Ministério da Economia, 2015).

Em 2016, Portugal atingiu um recorde no que diz respeito à criação de empresas de animação turística, gerando cerca de 1.500 novas empresas (Turismo de Portugal, 2017).

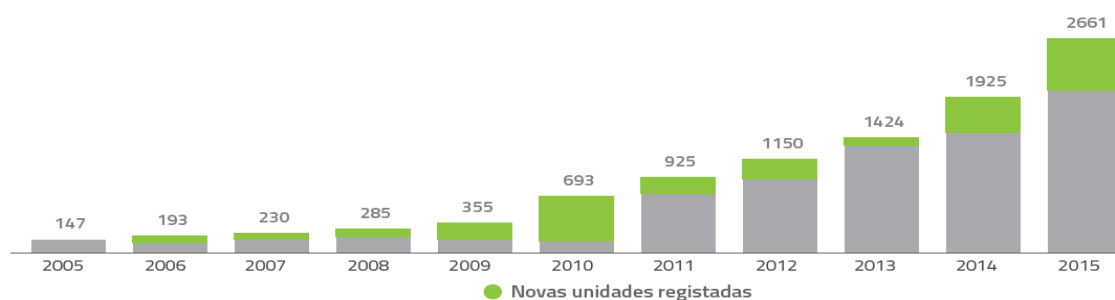


Figura 1 - Evolução anual dos registos de empresas de animação turística

Fonte: Turismo de Portugal, 2017.

Isto deve-se também aos animadores turísticos que contribuem bastante para o desenvolvimento da animação turística, tal como podemos verificar na figura 1.

Através desta evolução é possível responder favoravelmente à procura deste tipo de serviços que tem sido cada vez mais comum, sendo que os principais clientes apresentam idades compreendidas entre 35 e 44 anos, e são essencialmente clientes individuais (89%) e grupos de interesse (41%), como empresas, escolas ou campos de férias (Turismo de Portugal, 2015).

A animação turística surge, assim, com o intuito de dar resposta às necessidades das pessoas que procuram um turismo participativo e ativo, com diversas emoções, experiências e divertimento pois, cada vez mais, os turistas procuram ocupar as suas férias e/ou os seus tempos livres com atividades turísticas que contribuam para aumentar os seus níveis de satisfação (Silva, 2013).

De acordo com a legislação em vigor (Ministério da Economia, 2015), as atividades de animação turística englobam as atividades lúdicas de natureza recreativa, desportiva ou cultural, que se configurem como atividades de turismo de ar livre ou de turismo cultural e que tenham interesse turístico para a região em que se desenvolvam, considerando:

a) «Atividades de turismo de ar livre», também denominadas por «atividades *outdoor*», de «turismo ativo» ou de «turismo de aventura», as atividades que, cumulativamente: i) Decorram predominantemente em espaços naturais, traduzindo -se em vivências diversificadas de fruição, experimentação e descoberta da natureza e da paisagem, podendo ou não realizar-se em instalações físicas equipadas para o efeito; ii) Suponham organização logística e ou supervisão pelo prestador; iii) Impliquem uma interação física dos destinatários com o meio envolvente;

b) «Atividades de turismo cultural», as atividades pedestres ou transportadas, que promovam o contacto com o património cultural e natural através de uma mediação entre o destinatário do serviço e o bem cultural usufruído, para partilha de conhecimento.

A animação turística torna assim possível conciliar o turismo, o desporto e a natureza, permitindo aos turistas usufruir das atividades na riqueza que o meio ambiente nos proporciona.

2.3. Turismo de natureza e Turismo de ar livre

O turismo é considerado atualmente como uma atividade económica, sendo essencial numa sociedade que valorize cada vez mais o lazer. Nos dias de hoje, os turistas parecem estar mais atraídos pela possibilidade de estar rodeados pela natureza e passeios em ambientes naturais (Miranda, 2013), daí a importância do turismo natureza ou de ar livre.

O turismo na natureza ou turismo de ar livre é, segundo Silva (2008), o turismo praticado em áreas predominantemente naturais, sendo que pode ser dividido em turismo ecológico, isto é ecoturismo, e ambiental. Também Cunha (2003) corrobora esta ideia mencionando que a vertente ecológica inclui viagens para áreas naturais, com o objetivo de observar e compreender a natureza, a história natural do ambiente, sem alterar o ecossistema local e a vertente ambiental. Esta está relacionada com os vários aspetos da terra, do mar, do céu e com o seu estado de pureza (Miranda, 2013). De acordo com Vidal (2011), o turismo de ar livre é constituído por um conjunto de atividades físicas dinamizadas ao ar livre.

De acordo com Chazaud (2004), como referido em Melo (2013) as motivações para a prática de atividades ar livre podem agrupar-se em seis categorias, tais como:

- “1. Para estar em contacto com a natureza; para apreciar a natureza e a paisagem; para defender o ambiente;
2. Para ter novas experiências/sensações de aventura; para desafiar as capacidades; para pôr-se à prova;
3. Para ocupar o tempo livre; para interagir com outras pessoas/contacto social; pelo convívio que proporciona;
4. Por recomendação médica/ questões de saúde; para manter e/ou melhor a condição física; para relaxar/ quebrar com a rotina do dia-a-dia;
5. Para estar envolvido numa competição desportiva;
6. Para visitar outros locais/ destinos; para conhecer outras tradições e outras culturas; para visitar e defender o património.” (p.131)

Os espaços naturais apresentam um potencial de desenvolvimento para a prática de atividades de turismo de natureza pelo seu reconhecido valor natural, cultural e paisagístico. Devido a este reconhecimento, em Portugal, é necessário realizar atividades de Turismo de Ar Livre ou Turismo de Natureza no território abrangido pela Rede Nacional de Áreas Protegidas e opcional fora deste espaço.

Segundo os dados do Turismo de Portugal (2006), o turismo de ar livre tem crescido cerca de 7% ao ano, pois existe uma crescente procura de atividades relacionadas com o desporto, o meio ambiente e o lazer.

As atividades desenvolvidas através do turismo de ar livre/ turismo de natureza são imensas, e estão incluídos em 2 dos 10 produtos estratégicos do turismo do país - o turismo de natureza (Turismo de Portugal, 2006a) que inclui os desportos de natureza *soft* (e.g. pedestrianismo) e os desportos de natureza *hard* (e.g. rafting, escalada e voo-livre); e o turismo náutico (Turismo de Portugal, 2006b) que inclui atividades desportivas de natureza, como o surf, windsurf, vela e outros desportos náutico.

Esta procura de atividades desportivas associadas ao contacto com a natureza traduz-se na promoção de estilos de vida mais saudáveis, contrariando o *stress* e o sedentarismo.

No entanto, é necessário não esquecer que esta prática assume alguns riscos para os participantes, sendo fundamental que os recursos humanos na área do desporto, natureza e aventura apresentem formação específica nesta área (Silva, 2010).

De acordo com Silva (2010) o capital humano fundamenta que a existência de qualquer organização depende da qualificação dos recursos humanos, sendo esta essencial para um desenvolvimento sustentável, baseado no conhecimento e inovação, tornando os profissionais mais qualificados, criativos, produtivos e humanamente mais autónomos.

2.4. Animador turístico/ Técnico de Turismo de ar livre

O animador turístico é um técnico da área de turismo cujo objetivo é planejar, organizar e promover atividades recreativas. Neste sentido, o animador é o responsável por tornar o destino especial, para que o mesmo seja recordado pelo cliente, pois este programa de atividades inclui o cliente no contexto do destino e na sua cultura, divertindo-o e animando o seu tempo de visita (Marques, 2009).

O animador turístico é então, promotor e protagonista do seu percurso, através de uma participação individual, comunitária e educativa. Este, enquanto profissional e agente transformador, deve promover o desenvolvimento sociocultural em grupos, comunidades, organizações e instituições (Pinto & Pérez, 2017).

Assim, e de acordo com Almeida e Araújo (2012), o animador, devido à formação que adquiriu e às tarefas que executa, pode ser:

- a. Animador gestor: indivíduo com formação superior e dotado de conhecimentos que lhe possibilitam resolver os problemas da organização e processar todos os processos de animação turística. Deste modo, o animador gestor é o responsável máximo, tendo de coordenar, organizar, contratar e gerir todas as atividades de animação turística.
- b. Animador técnico: indivíduo cuja ação se centra nos processos de animação a partir das atividades e ao qual se exige uma formação técnica em determinada atividade ou conjunto de atividades.
- c. Animador polivalente: Indivíduo cuja ação se enquadra nas situações menos diferenciadas da animação, quer seja a partir de um espaço ou a partir de um

grupo. É a pessoa que contacta mais diretamente com os grupos e lhes proporciona atividades básicas de animação.

A animação é considerada um fator determinante para o sucesso de uma viagem turística, necessitando de profissionais capazes de programar e projetar muito para além do seu espaço físico. Neste sentido o animador turístico é essencial, devendo desenvolver atividades, e desempenhar serviços de excelência em que o objetivo principal é a satisfação dos clientes. Assim é necessário ter em consideração as qualidades profissionais e pessoais do animador para que este consiga atingir os seus objetivos (Araújo, 2013).



Figura 2 - Qualidades do animador turístico

Fonte: Marques, 2009

Para além de todas estas qualidades supracitadas, o animador turístico deve apresentar vontade enorme em dar prazer aos outros, uma personalidade forte, imaginação, dinamismo, flexibilidade, força sugestiva, ou seja, um conjunto de atributos e aptidões, que tornam esta profissão difícil mas no entanto, apreciada, pois é das que mais claramente exige padrões concretos, que nem todos possuem (Almeida, 2003).

Um estudo realizado por Ribeiro (2013) demonstra que as competências com maior destaque de um técnico de AT são: conhecimentos científicos, comunicação, literacia digital, dinamismo, trabalho de equipa, relacionamento interpessoal, responsabilidade e postura/ imagem. O mesmo autor concluiu também que a iniciativa e criatividade são fundamentais para a capacidade de empreendedorismo, associando também o espírito de risco à área de AT.

Um animador tem que possuir um perfil profissional muito específico e peculiar, uma vez que este irá sempre trabalhar com pessoas, sendo que as mesmas apresentam desejos, necessidades e expectativas criadas à volta de um espaço promovido pelas atividades que lhes proporcionam (Almeida, 2003).

De acordo com Marques (2009), o técnico de turismo deve apresentar sempre boa predisposição no momento de resolver eventuais problemas, elevando assim, o nível de satisfação do cliente, pois faz com que o mesmo se sinta especial. O mesmo autor menciona ainda que, o facto de um cliente ser atendido e escutado por alguém responsável, altera a perceção do mesmo em relação ao serviço prestado, sendo que um cliente satisfeito converte-se, na maioria das vezes, num cliente fixo e consequentemente em bom transmissor de marketing para o destino.

Assim, o animador turístico é considerado alguém que desperta para o conhecimento, que sabe trabalhar em situações de conflito, onde por vezes nem o turismo nem os turistas são bem-vindos pelos seus efeitos negativos (Pinto & Pérez, 2017).

2.5. Cultura Profissional dos Técnicos de Turismo de Ar Livre

A cultura profissional refere-se a grupos ocupacionais cujo trabalho e emprego têm um estatuto e prestígio social elevados, tendo por base a posse de um título e uma qualificação escolar de nível superior, permitindo a aplicação de conhecimentos na prática (Caria, 2008).

Existem diversas culturas profissionais, sendo estas definidas como um conjunto de regras implícitas e valores compartilhados por um grupo profissional (Steiner, 2013).

O termo profissional pode ser usado para descrever indivíduos que são membros de profissões e que compartilham certas características que os diferenciam dos não-profissionais (Cousquer & Beames, 2016).

Culturas profissionais diferentes referem experiências históricas particulares, sendo necessário abordar este tema para que se promova com sucesso a profissionalização. O conceito de cultura profissional deriva do conceito de cultura disciplinar. No entanto, a primeira refere-se a um contexto profissional e a segunda a uma disciplina científica (Steiner, 2013).

Desta forma, Terhart (1996), como referido em Steiner (2013), menciona que cultura profissional significa maneiras de perceção, de comunicação e formações a longo prazo de personalidade.

O profissional de turismo necessita de possuir competências, qualificação e formação contínua, sendo útil conhecer a diversidade deste grupo de profissionais e o significado expressivo que as suas competências apresentam no contexto do seu trabalho (Steiner, 2013).

Assim, o conceito de cultura profissional permite compreender a configuração do trabalho intelectual, face ao modo como estes profissionais transformam os seus conhecimentos e a ciência em força produtiva, dependendo de uma reconfiguração social (Caria, 2008).

Segundo Giddens (1992), como referido em Caria (2008), a sociedade encontra-se cada vez mais dependente dos especialistas e profissionais que, através do conhecimento científico na ação social, promovem a reflexividade social.

Através da realização de um estudo comparativo entre dois programas de prémios de dois países diferentes associados a Líderes Internacionais de Montanha, Cousquer e Beames (2016) verificaram que, apesar de origens, histórias e culturas diferentes, ambos os programas treinam e avaliam os seus candidatos, sendo que a acreditação internacional dos *standards* juntamente com a exploração das principais práticas e conhecimentos contribui para a profissionalização desta área do turismo.

Tabela 1 – Principais características de um profissional

Caraterísticas	Profissional	Não-Profissional
1) Pagamento	Pagamento recebido por serviços profissionais (honorários profissionais)	Não remunerado, voluntário/ amador
2) Qualidade do trabalho	Elevada. Demonstra habilidade considerável, que por sua vez reflete o investimento de tempo	Não pode ser elevado

Tabela 1 - Continuação

Caraterísticas	Profissional	Não-Profissional
2) Qualidade do trabalho	necessário, trabalhando a tempo integral	
3.1) Tipo de trabalho	Tipicamente não manual	Frequentemente manual
3.2) Especialização	Discrecionário	Mecanizado
3.3) Conhecimentos e requisitos	Conhecimento formal e prático moderado	Mais ênfase diariamente e conhecimento tácito
3.4) Conhecimento geral	Normalmente é baseado no conhecimento científico, valores e habilidades aplicadas. É organizado em teorias e conceitos abstratos	Pode não ter sido submetido a uma avaliação científica e é organizado em teorias e conceitos abstratos
4) Treino	Realizado em escolas e faculdades, onde são oferecidos cursos de treino profissional credenciado. Treino completo subcontrolo da profissão	Realizado no trabalho ou institutos técnicos, onde estes são treinados com as habilidades exigidas pelas organizações.
5.1) Credenciação	Diploma/ certificado oficialmente aprovado e reconhecido após a realização bem-sucedida de um curso de treino e avaliação	Os programas de treino não regulamentados podem trazer melhorias que não são oficialmente aprovadas ou reconhecidas
5.2) Monopólio	A profissão controla o treino e a certificação de um indivíduo definido de conhecimento e habilidade intelectual. Assim, monopoliza a prática dessa disciplina.	A prática é descontrolada e aberta a qualquer pessoa interessada

Tabela 1 - Continuação

Caraterísticas	Profissional	Não-Profissional
6.1) Autonomia e autorregulação	A profissão é livre para escolher os fins para os quais trabalha e é responsável pela regulamentação e cumprimento dos padrões.	Os técnicos aplicam soluções técnicas para atingir fins predeterminados. O padrão do trabalho é frequentemente regulado por outras pessoas no local de trabalho
6.2) Profissão geral	A profissão cresceu e organizou-se em perfil profissional que representa a área. A associação deste perfil é muitas vezes um requisito para a prática	Falta de estrutura e organização. Não há uma comunidade próxima de ideias, sentimentos, e interesses para unir as pessoas numa “família”
7.1) Valores	Adicionar substância moral ao conteúdo técnico. Exigir que os profissionais atuem como defensores morais do seu conhecimento e habilidade	Ausente de um propósito comum e de identidade. Assim, não unem um grupo de praticantes.
7.2) Código de ética	Os códigos de ética, prática e conduta são estabelecidos e vigorosamente, apesar de serem aplicados de forma sensata, geralmente por um profissional	Não existe nenhum código de ética ou de prática em vigor. Podem ter que analisar um código relacionado com a área ou um conjunto de diretrizes

Fonte: Cousquer & Beames, 2016.

Importa referir a relação entre o trabalho, lazer e estilo de vida dos técnicos de turismo, uma vez que, são as experiências, as formações e as maneiras de perceção que influenciam a cultura profissional de cada um dos técnicos.

2.6. Trabalho, Lazer e Estilo de Vida

Ao longo de todos estes anos o conceito de lazer tem vindo a sofrer alterações, encontrando-se no lado oposto do conceito de trabalho. Atualmente é importante compreender a relação que existe entre estes dois conceitos. Assim, a oportunidade de unir o trabalho e lazer existe quando o trabalho envolve atividades de lazer (Carnicelli, 2010), tal como acontece com alguns dos técnicos de Animação Turística/ Turismo de ar livre (AT/TAL).

Dumazedier apresentou diferentes definições para lazer com o decorrer dos tempos, sendo que em 1967 definiu o lazer como uma atividade, para além das obrigações de trabalho, família e sociedade, onde o indivíduo se sente à vontade para relaxar, divertir ou ampliar o seu conhecimento, a sua participação social espontânea e exercer a sua capacidade criativa de forma livre (Carnicelli, 2010).

Assim, o lazer é a satisfação de uma necessidade de emoções fortes e a relação do lazer com o trabalho torna-se fundamental, envolvendo questões de natureza biológica e psicológica dependendo do interesse de cada pessoa (Ferreira, 2010).

De acordo com Carnicelli (2010), o “trabalhador criativo” encontra-se na interface entre o lazer e o trabalho e são indivíduos que têm a oportunidade de trabalhar em algo que lhes agrada e escolhido livremente pelos mesmos. As atividades que envolvem a indústria de lazer são atividades de aventura, tais como, escalada, btt, paraquedismo³, bungee jumping⁴, rafting⁵, entre outras (Cater, 2006; Ewert, 1989; Pomfret, 2006; Priest, 1992, como referido em Carnicelli, 2010), atividades estas que fazem parte do quotidiano e trabalho dos técnicos de AT/TAL

Uma vez que, as atividades descritas anteriormente apresentam riscos de segurança é necessário técnicos especializados, cujo trabalho é tentar minimizar os fatores de risco intrínsecos à natureza das atividades. Estes técnicos são trabalhadores da indústria do lazer, formando um dos principais componentes da experiência de lazer dos turistas (Carnicelli, 2010).

³ Os participantes são guiados por uma aeronave até uma certa altura e, de lá, lançam-se no ar abrindo o paraquedas após alguns segundos (Spink, Aragaki & Alves, 2005)

⁴ Saltar de paraquedas sem voar de alturas baixas (Spink, Aragaki & Alves, 2005)

⁵ Descida de rio em botes infláveis (Spink, Aragaki & Alves, 2005)

Desta forma, o mesmo autor considera que os técnicos são atores sociais que trabalham diretamente com clientes que escolheram livremente participar em atividades de natureza e aventura nos seus tempos de lazer. Assim, os técnicos de AT/TAL podem trabalhar no mesmo ambiente onde realizam as suas atividades de lazer e podem trabalhar e ter colegas de trabalho que possuem os mesmos interesses de lazer, trabalhando, desta forma, com as suas próprias atividades de lazer, integrando o conceito de lazer e de trabalho no mesmo domínio.

Orrange (2007) realizou um estudo no âmbito do trabalho e lazer, onde a maioria dos entrevistados consideravam o trabalho como algo separado do lazer, no entanto Beatty e Torbert (2003) concluíram através das suas investigações que o trabalho e o lazer estão relacionados, podendo ser experimentados em simultâneo (Carnicelli, 2010).

Carnicelli (2010) mencionou um estudo de caso realizado por Duncan (2009) sobre trabalhadores temporários que se esforçam para ficarem perto das suas atividades de lazer, conjugando o trabalho com o lazer.

No entanto, as pessoas que trabalham com atividades de lazer, como os técnicos de AT/TAL não apresentam necessariamente, o mesmo estilo de vida, pois este é um fenómeno cultural que envolve diferentes subculturas aprendidas com diferentes experiências pessoais (Carnicelli, 2010).

Assim, segundo Stebbins (1997), como referido em Carnicelli (2010), estilo de vida pode ser definido como

um conjunto distinto de padrões compartilhados de comportamento tangível, organizado em torno de um conjunto de interesses ou condições sociais, ou ambos, que é explicado e justificado por um conjunto de valores, atitudes e orientações relacionados e que, em certas condições, torna-se a base para uma identidade social comum e separada para seus participantes. (p.287)

Os técnicos de AT/TAL desenvolvem atividades de desporto natureza, tanto a nível profissional como pessoal (lazer), no meio ambiente, usufruindo dos recursos naturais que o mesmo oferece. Assim, é necessário que os mesmos pratiquem ações para o desenvolvimento sustentável, respeitando as necessidades sociais, económicas e

ambientais, uma vez que estas são essenciais para o desenvolvimento das atividades turísticas.

2.7. Desenvolvimento sustentável

O conceito de desenvolvimento sustentável foi sofrendo alterações com o passar dos anos, sendo que inicialmente, segundo Miranda (2013), o conceito foi dado em 1987 através da Agenda 21 e da Declaração do Rio, resultantes da *United Nations Conference on Environment and Development* (UNCED), onde emergem três pilares para o desenvolvimento sustentável, tais como:

- a. Desenvolvimento económico;
- b. Coesão social;
- c. Proteção do ambiente.

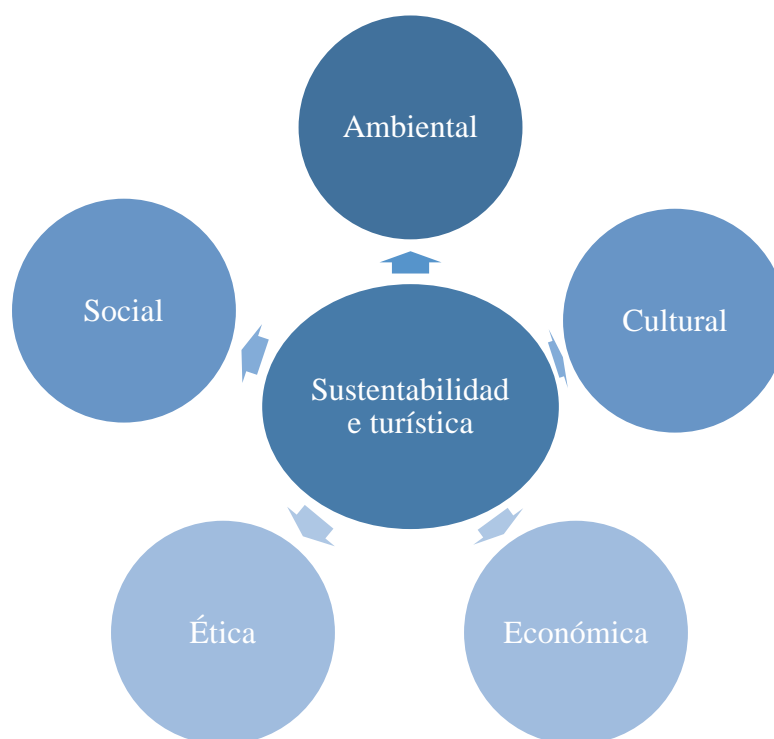


Figura 3 - Pilares da Sustentabilidade Turística

Fonte: Elaboração própria

O desenvolvimento sustentável do turismo encontra-se focado no presente, no entanto está sobretudo orientado para o futuro (Costa et al., 2004, como referido em Miranda,

2013). Ainda de acordo com o mesmo autor, a responsabilidade de praticar hábitos de vida sustentáveis é universal, sendo que envolve todos os cidadãos e também, requer que toda a sociedade permita e intervenha na mudança, surgindo, desta forma, partilha de responsabilidades.

A sustentabilidade turística não é exclusivamente ambiental, sendo de realçar outros pilares fundamentais da sustentabilidade, como a sustentabilidade cultural, ecológica, económica, ética e social (Figura 3) (Silva, 2010).

Assim, o desenvolvimento sustentável tem como objetivo fazer face às necessidades do presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras (Schmidt, Naves & Guerra, 2006).

Para que as atividades de turismo de ar livre/ turismo de natureza se desenvolvam de acordo com uma utilização equilibrada dos recursos, é importante compatibilizar a sua crescente procura turística com a preservação ambiental e o desenvolvimento local, promovendo assim, uma abordagem sustentável (Oliveira, 2013).

Portanto, e segundo a OMT (2003), desenvolvimento sustentável do turismo deve ter em conta um modelo de desenvolvimento económico que permita: melhorar a qualidade de vida das comunidades acolhedoras; melhorar a qualidade de vida com benefícios económicos e sociais não só para os residentes, mas também para as empresas; promover uma qualidade elevada na experiência do visitante/turista; manter a qualidade do ambiente, sendo que a mesma depende não só da comunidade acolhedora, mas também do visitante/turista; assegurar uma distribuição equitativa tanto dos benefícios como dos custos; encorajar a compreensão dos impactos do turismo no ambiente cultural, humano e material; melhorar as infraestruturas sociais e de cuidados de saúde (OMT, 2003).

A conservação da natureza e também a gestão dos recursos naturais e culturais são essenciais para o desenvolvimento de atividades turísticas, visto que, estas representam a base da oferta turística que dá resposta às diferentes motivações. Assim, o desenvolvimento do turismo não pode ocorrer sem respeitar os princípios e objetivos do desenvolvimento sustentável. Neste sentido, as atividades turísticas devem ser

realizadas com base na sustentabilidade, através do respeito pelas necessidades sociais, económicas e ambientais (Leví, 2012).

Em 1992, surgiu um debate acerca da sustentabilidade do turismo, realizado pela *World Wide Found* e pelo *Tourism Concern*, resultando na criação dos princípios do turismo sustentável, tais como:

- a. A utilização sustentável dos recursos naturais, sociais e culturais;
- b. A redução do consumo excessivo e do desperdício;
- c. A manutenção e promoção da diversidade natural, cultural e social;
- d. A integração do turismo nos vários níveis da estrutura do planeamento;
- e. O suporte da economia local;
- f. O envolvimento das comunidades locais;
- g. O envolvimento dos stakeholders na atividade turística;
- h. A formação profissional;
- i. A adoção de uma Estratégia de marketing;
- j. A investigação que é essencial para a atividade turística. (Leví, 2012, p.34)

De acordo com Ruschmann (2008), como referido em Leví (2012) “o turismo sustentável pressupõe a existência de turistas mais responsáveis, que interajam de forma equilibrada com as comunidades de acolhimento no âmbito cultural, social e ambiental” (p.36).

O desenvolvimento turístico sustentável é um processo que se encontra em constante mudança e é fruto da vontade política que, através da participação da população local, adapta a utilização de instrumento de planeamento e gestão e um marco institucional e legal, baseando-se num desenvolvimento turístico com equilíbrio entre a preservação do património natural e cultural, a viabilidade económica do turismo e a igualdade social do desenvolvimento (Rebollo & Baidal, 2003).

Sendo o turismo uma atividade económica capaz de auxiliar no desenvolvimento das localidades onde ele ocorre, pois gera emprego e rendimento para as comunidades recetoras e divisas para os municípios, apresenta um papel importante para o benefício local das comunidades, tanto economicamente e socialmente, como também, para consciencializar e apoiar a conservação do meio ambiente (Miranda, 2013).

Neste sentido, surge o turismo como uma atividade económica e social de grande importância, possuindo impactos negativos e positivos, capaz de contribuir para a conservação das Áreas Protegidas e para outros locais considerados sensíveis a nível ecológico e social (Burnay, 2002, como referido em Miranda, 2013). Ainda segundo o mesmo autor, o turismo de ar livre ou turismo de natureza é defendido pelo seu potencial de permitir o desenvolvimento sustentável dos ecossistemas, uma vez que, este depende de um ambiente imaculado.

Concluindo, é possível afirmar que o turismo é a maior indústria mundial e essencial para o desenvolvimento económico de muitos países e regiões, apresentando a necessidade de adaptar as suas atividades a um comportamento sustentável (Miranda, 2013), sendo que o papel do animador turístico é essencial para a manutenção deste comportamento.

A paisagem turística não é um mero espaço de consumo, mas sim uma paisagem ideológica e política que não é neutra relativamente às relações de poder, pois o turismo é um setor contestado e de inovação (Fernandes, 2013).

A atividade turística contribui para a alteração de espaços físicos quanto maior o fluxo e a fixação de turistas numa certa região. Deste modo, o turismo de ar livre representa impactos a nível ambiental, uma vez que, a permanência de turistas torna os espaços ambientais mais sensíveis. Sendo assim a “atividade turística só pode ser eficiente e viável num médio e longo prazo se garantir que os recursos de que depende vão ser mantidos ou melhorados” (Partidário, 1999, p.13).

Neste sentido, é necessário formular políticas turísticas, desde que as mesmas respeitem os princípios de sustentabilidade, essencialmente quando os principais recursos são frágeis, tais como, território, paisagem e sistema social. No entanto, as atividades turísticas não implicam necessariamente impactos negativos sobre o meio ambiente, pois, as mesmas podem também, contribuir para a conservação e valorização do património ambiental, promovendo, desta forma, maior consciencialização ambiental dos cidadãos (Silva, 2010).

Um estudo realizado em Portugal por Melo (2013) demonstra que os desportos de natureza apresentam um contributo essencial para a promoção da proteção das áreas

naturais, concluindo que estes apresentam impacto ambiental neutro ou positivo, e os impactos económicos e socioculturais positivos. A sua investigação permitiu averiguar que menos de metade dos gastos são despendidos nos locais das práticas, comprovando que os desportos de natureza promovem o desenvolvimento económico local.

2.8. Nota Final

A animação turística é hoje considerada como um fator determinante para o desenvolvimento do turismo e de uma região, assumindo uma importância essencial na qualidade da experiência turística. Desta forma, têm surgido cada vez mais empresas de animação turística, uma vez que a procura deste tipo de serviços tem crescido, potencializando o turismo.

A sociedade encontra-se mais atraída pelo contacto natureza, valorizando a prática de atividades em áreas predominantemente naturais (Miranda, 2013). Assim, surge uma maior procura pelo turismo de ar livre, que segundo os dados do Turismo de Portugal (2006), este tem crescido 7% por ano.

A prática deste tipo de atividades possui alguns riscos para os participantes, sendo fundamental que os técnicos apresentem formação específica na área (Silva, 2010). Os técnicos de animação turística apresentam um papel fulcral no crescimento do turismo, visto que estes são os responsáveis por planear, organizar e promover atividades recreativas, satisfazendo as necessidades dos turistas.

A forma como os técnicos de AT desempenham os seus serviços depende da sua formação e da sua cultura profissional, uma vez que esta influencia maneiras de perceção e de comunicação, traçando a sua personalidade.

Estes profissionais, de acordo com Carnicelli (2010), são “trabalhadores criativos”, pois são indivíduos com oportunidade de trabalhar em algo que lhes agrada e escolhido livremente pelos mesmos, existindo uma relação entre o lazer e o trabalho. Assim, os técnicos de AT/TAL podem trabalhar no mesmo ambiente onde realizam as suas atividades de lazer.

As atividades de AT/TAL são realizadas no meio ambiente conectando o desporto e a natureza, promovendo assim experiências inesquecíveis aos turistas. No entanto, os desportos de natureza originam impactos nos territórios, surgindo a necessidade de

incorporar os princípios do desenvolvimento sustentável referidos na Agenda 21 Local (Melo, 2013).

O turismo é uma atividade económica capaz de desenvolver as localidades onde o mesmo ocorre, contribuindo tanto a nível económico, social e cultural, como também na conservação do meio ambiente.

Apesar da evolução que o turismo tem sofrido, especificamente na área de AT/TAL, e da importância que os técnicos representam, este é um tema pouco explorado, carecendo de investigações científicas, existindo uma lacuna na literatura acerca dos técnicos de AT/TAL e o que eles simbolizam para o turismo e para o desenvolvimento local sustentável.

CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA

3.1. Nota Introdutória

Os aspetos metodológicos são essenciais para desenvolver uma investigação, sendo que a metodologia escolhida para este estudo foi a abordagem qualitativa. De acordo com Victora, Knauth e Hassen (2000) os métodos qualitativos permitem a observação de indivíduos num determinado contexto, e onde um fenómeno ocorre.

A metodologia qualitativa dá enfoque à mobilização de instrumentos/técnicas de recolha e análise de dados de modo a compreender os indivíduos em estudo. Assim, a observação naturalista, a entrevista, a pesquisa documental e a análise de conteúdo são as práticas mais utilizadas pelos investigadores (Canastra, Haanstra & Vilanculos, 2015).

Através do método qualitativo é possível obter uma diversidade de dados, no qual se exige elevada capacidade integrativa e analítica do investigador que, por sua vez, depende da sua capacidade criativa e intuitiva (Martins, 2004).

Neste sentido, o presente trabalho é uma pesquisa qualitativa do tipo estudo de caso, sendo que o mesmo irá apresentar três fases, tais como, fase exploratória, inicialmente; de seguida surge a delimitação do estudo e a colheita de dados, apresentando uma observação participante e a realização de entrevistas e; numa terceira fase, decorre a análise sistemática desses mesmos dados, culminando na realização do relatório (Oliveira, 2008).

Neste estudo foi utilizada a técnica da entrevista, sendo que esta é definida como:

O termo entrevista é construído a partir de duas palavras, entre e vista. Vista refere-se ao ato de ver, ter preocupação com algo. Entre indica a relação de lugar ou estado no espaço que separa duas pessoas ou coisas. Portanto, o termo entrevista refere-se ao ato de perceber realizado entre duas pessoas. (Richardson, 1999, como referido em Júnior & Júnior, 2011, p.239)

De acordo com Ribeiro (2008), a entrevista é considerada a técnica mais pertinente para o investigador, quando o mesmo quer obter informações acerca de determinado tema.

Para a realização deste estudo foi utilizada a entrevista em conjunto com a observação participante que de acordo com Correia (1999) esta é:

“(…) realizada em contacto direto, frequente e prolongado do investigador, com os atores sociais, nos seus contextos culturais, sendo o próprio investigador instrumento de pesquisa. Requer a necessidade de eliminar deformações subjetivas para que possa haver a compreensão de factos e de interações entre sujeitos em observação, no seu contexto. É por isso desejável que o investigador possa ter adquirido treino nas suas habilidades e capacidades para utilizar a técnica.” (p. 31)

3.2. Colheita de Dados

Os dados obtidos representam *matéria-prima* que necessita de ser tratada, com o objetivo de simplificar, selecionar e organizar, obtendo matérias que permitam realizar leituras e interpretações e, consequentemente, alcançar resultados e conclusões, sendo esta uma das tarefas mais complicadas na investigação qualitativa (Gomez, Flores & Jiménez, 1996, como referido em Silva, (2012)

A colheita de dados foi realizada de duas formas: através de entrevistas realizadas aos diversos participantes e de observação participante aquando do estágio curricular. Inicialmente foi construído um guião de entrevista (Apêndice I), com a finalidade de obter as respostas adequadas ao tema proposto, sendo que este foi aplicado a indivíduos específicos, previamente selecionados.

Trata-se de entrevistas semiestruturadas, uma vez que, esta apresenta carácter aberto, tal como menciona May (2004), como referido em Aguiar e Medeiros (2009), o sujeito entrevistado responde às questões dentro da sua conceção, no entanto, não permite que o entrevistado fale livremente.

Relativamente à execução das entrevistas, optou-se por realizar num período longo, aquando da minha observação participante, uma vez que, a disponibilidade dos participantes era pouca, devido ao trabalho que alguns dos indivíduos possuíam fora da área de AT. Desta forma, as entrevistas concretizaram-se entre Outubro de 2016 e Março de 2017.

3.3. Participantes na Entrevista Semiestruturada

Para recolher os dados através da entrevista semiestruturada procurou-se constituir uma amostra que representasse os técnicos das diversas tipologias de atividades de turismo de ar livre. A amostra é um conjunto de indivíduos que apresentam determinadas características (Canastra, Haanstra & Vilanculos, 2015).

Para este estudo, a amostra foi constituída por 30 indivíduos que exercem funções no ramo da Animação turística/ Turismo de Ar Livre no distrito de Coimbra, dos quais 25 são do género masculino e 5 do género feminino, com idades compreendidas entre os 18 e os 50 anos.

Os participantes foram escolhidos por conveniência sendo colaboradores de empresas de animação turística, representantes das diversas tipologias de atividades de turismo de ar livre, tal como o referido anteriormente.

O local de estudo é Coimbra, sendo esta uma cidade considerada como principal destino de animação turística para os portugueses. Em 2015, 2661 empresas de turismo de natureza foram registadas em Portugal, sendo que a região de Coimbra situa-se no centro de Portugal e inclui 17 municípios, ocupando uma área de 3900 km² e, em 2017, 58 empresas de turismo de natureza foram criadas nesta região (Turismo de Portugal, 2017).

3.4. Tratamento dos Dados

Para realizar o tratamento dos dados recolhidos utilizou-se o programa informático de estatística *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 9.5. e posteriormente procedeu-se à análise de conteúdo.

Segundo Bardin (2006) a análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa que visa assinalar e classificar os conteúdos explícitos nas mensagens com o intuito de obter indicadores que permitam fazer inferências de diversos conhecimentos. Esta desenvolve-se em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento de resultados.

Para facilitar a análise e posterior compreensão dos dados pelo leitor foi definido um modelo de análise onde são ressaltadas 9 categorias, tais como: 1) Perfil

sociodemográfico; 2) Percurso profissional na área da Animação Turística; 3) Perfil profissional atual; 4) Formação, certificação e reconhecimento profissional; 5) Motivações, objetivos e aspirações; 6) Identidade profissional; 7) Problemáticas; 8) Lógica social; e, 9) Desenvolvimento local.

CAPÍTULO 4 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1. Nota Introdutória

Uma investigação permite abrir espaço para outras investigações futuras, uma vez que a realidade encontra-se em constante mudança (Almeida, 2003). Assim, é necessária a atualização de conhecimento, sendo que as investigações apresentam um carácter importante para aumentar a literacia.

Neste capítulo irá ser apresentada a descrição dos dados obtidos através das respostas dadas nas entrevistas. Para além disso, esses dados serão também analisados e completados com base na experiência obtida através do trabalho de campo realizado através da observação participante, e comparados com a visão de alguns autores, resultantes de pesquisa bibliográfica.

O presente trabalho pretende descrever o perfil cultural e profissional dos técnicos de animação turística/turismo de ar livre, através da análise das respostas obtidas da entrevista a 30 indivíduos selecionados previamente. Inicialmente, será apresentado o tratamento estatístico das entrevistas, e por fim, a análise e discussão dos resultados a nível global.

Os 30 sujeitos entrevistados foram selecionados por conveniência e encontram-se a trabalhar em empresas de AT no distrito de Coimbra. Coimbra encontra-se no centro de Portugal situada na sub-região do Baixo Mondego. Esta é banhada pelo rio Mondego e é subdividida em 18 freguesias, apresentando 134 463 habitantes, segundos os dados fornecidos pelo Pordata (2016).

De acordo com a PORDATA (2017), a região de Coimbra apresentava, em 2016, 49 estabelecimentos hoteleiros (ANEXO I), sendo que, os dados de 2015 mencionam ter existido 643 976 hóspedes nestes estabelecimentos hoteleiros (ANEXO II), correspondendo a 3,5% aproximadamente, dos hóspedes existentes em Portugal no ano de 2015.

Relativamente à oferta turística existente em Coimbra verifica-se que o ponto de atração fundamental é a Universidade. No entanto, a oferta turística disponibilizada tem-se diversificado. Atualmente, os turistas podem optar por um turismo de natureza, onde são realizadas visitas guiadas pela Mata Nacional do Choupal, passeios de barco

pelo Rio Mondego e percursos que permitem conhecer o valioso património natural de Coimbra (Fortuna & Gomes, 2013).

Na cidade de Coimbra também é possível experimentar percursos religiosos e os turistas podem ainda escolher “Passear na Literatura” ou conhecer a “Coimbra Contemporânea” (Fortuna & Gomes, 2013).

Desta forma, é possível concluir que a oferta de turismo em Coimbra é essencialmente cultural – ecologia, religião, passeios literários e arquitetura. No entanto, o turismo desportivo, de natureza e aventura tem crescido, uma vez que o registo de Empresas de Animação Turística (EAT) em Coimbra tem crescido, tal como refere o RNAAT, demonstrando que em Janeiro de 2005 existiam apenas 7 empresas de AT registadas e atualmente existem 96 (RNAAT, 2018).

De modo a conseguir dar resposta aos objetivos propostos inicialmente, é necessário conhecer melhor a amostra entrevistada, iniciando a análise dos dados com o perfil sociodemográficas dos participantes do estudo.

4.2. Perfil Sociodemográfico

Para esta categoria objetiva-se estudar o perfil sociodemográfico dos participantes. Na tabela 2 podemos observar que a amostra é composta essencialmente por pessoas do sexo masculino existindo apenas 5 pessoas do sexo feminino numa amostra de 30. Quanto à faixa etária, observa-se que há ligeira predominância na faixa etária dos 21 aos 30 anos e 16,7% (5) possui uma idade inferior ou igual a 20 anos, configurando profissionais jovens e com pouca experiência de trabalho. A faixa etária dos 31 aos 40 anos é representada por 13,3% (4), assim como, a faixa etária dos 41 aos 50 anos, existindo apenas 3,3% com uma idade superior a 50 anos.

Os resultados demonstram que uma grande maioria, cerca de 80,0% (24), é solteiro, o que seria expectável, uma vez que a amostra é composta por profissionais jovens; 6,7% (2) são divorciados.

Tabela 2 - Perfil sociodemográfico

Indicadores	Resultados		
	Frequência	Percentagem (%)	Média (DP)
Sexo (n=30)			
- Masculino	25	83,3	
- Feminino	5	16,7	
Idade (anos) (n=29)			
- ≤ 20	5	16,7	
- 21 - 30	15	50,0	
- 31 - 40	4	13,3	26 Anos (+/-...)
- 41 - 50	4	13,3	
- > 50	1	3,3	
Estado civil (n=30)			
- Casado	4	13,3	
- Solteiro	24	80,0	
- Divorciado	2	6,7	
Com quem vive (n=29)			
- Sozinho	6	20,0	
- Pais e irmão(s)	12	40,0	
- Namorado(a)	5	16,7	
- Marido/Mulher e filhos	5	16,7	
- Irmã(o)	1	3,3	
Casado (n=30)	4	13,3	
Filhos (n=30)	9	30,0	
Se sim, quantos filhos? (n=9)			
- 1	6	66,7	
- 2	3	33,3	
Habilitações literárias (n=30)			
- 12º Ano	8	26,7	
- CET- Turismo de Ar Livre	4	13,3	
- Licenciatura	11	36,7	
- Pós-graduação	5	16,7	
- Mestrado	2	6,7	
Número de km que realiza para trabalhar na empresa de AT (n=28)			
- ≤ 10	20	66,7	
- 11 - 20	4	13,3	
- 21 - 30	1	3,3	
- 31 - 40	1	3,3	
- 41 - 50	1	3,3	
- > 50	1	3,3	

Um grande número dos entrevistados menciona que vive com os seus pais e irmão(s), 20,0% (6) mora sozinho e 16,7% (5) vive com o namorado/a e com marido/mulher e filhos. Ainda 3,3% (1) referiu viver apenas com a/o irmã(o). Destes 30 inquiridos

apenas 13,3% (4) são casados e 30,0% (9) têm filhos, sendo que, destes 9, 66,7% (6) possuem apenas 1 filhos e 33,3% (3) têm 2 filhos.

No que diz respeito às habilitações literárias, observa-se que 26,7% (8) possui o 12º ano e 13,3% (4) obteve um CET em Turismo de Ar Livre, pois, apesar de não terem optado por um curso de ensino superior escolheram estudar algo relacionado com a sua profissão. Mais de metade dos técnicos entrevistados decidiram prosseguir os estudos a nível superior, já que 36,7% (11) possui licenciatura, 16,7% (5) avançou para uma pós-graduação e 6,7% (2) optou por realizar um mestrado.

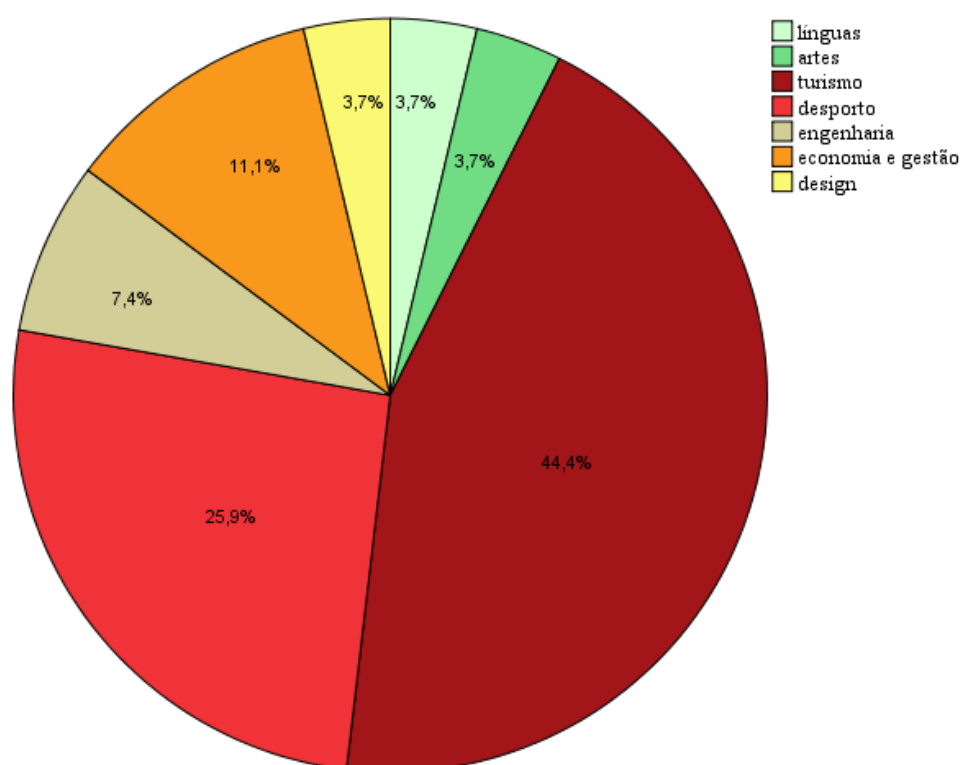


Gráfico 1 - Área do curso dos técnicos de AT/TAL entrevistados

Fonte: Elaboração própria

Uma vez que todos os inquiridos exercem funções de técnico de AT/TAL é essencial que possuam formação direcionada para esta área. Desta forma, com o intuito de descobrir qual área do curso que cada um possui, verificamos no gráfico 4 que existe uma predominância de 44,4% (12) na área de turismo e 25,9% (7) na área do desporto. Estas são duas áreas essenciais para obter conhecimentos acerca de atividades de ar livre e juntando as duas percentagens obtém-se a maioria da amostra.

As restantes áreas dizem respeito a economia e gestão com 11,1%, (3) engenharia (informática e mecânica) com 7,4% (2) e línguas, artes e *design* com a mesma percentagem de 3,7% (1).

Todos os inquiridos trabalham e vivem no distrito de Coimbra. De acordo com os resultados obtidos, na tabela 9 observa-se que 66,7% (20) realiza 10 km ou menos para ir trabalhar, 13,3% (4) realiza entre 11 a 20 Km e com a mesma representatividade de 3,3% (1) realiza entre 21 a 30 Km, 31 a 40 Km, 41 a 50 Km e mais de 50 Km. Em média, os técnicos entrevistados realizam 13,2Km para irem trabalhar para a empresa de AT.

Na tabela 3 encontram-se representados os vínculos contratuais e os rendimentos dos técnicos de AT. Neste sentido, analisando quais os vínculos contratuais e época de trabalho dos técnicos, verifica-se que existe uma ligeira predominância no contrato de *full-time* durante o ano inteiro e apenas 6,7% (2) apresenta um vínculo contratual a *full-time* apenas em alguma altura do ano. Os restantes trabalham em *part-time*, sendo que 13,3% (4) exercem durante o ano inteiro e 36,7% (11) de forma sazonal.

No que diz respeito aos rendimentos anuais na empresa de AT verifica-se que os valores não são muito elevados, visto que, o valor máximo que os técnicos entrevistados recebem por ano é de 9 000 €, sendo este valor associado apenas a dois dos inquiridos.

De acordo com os resultados obtidos e explícitos na tabela 3, observa-se que 6,7% (2) obtém um valor igual ou inferior a 1 000 € como rendimentos anuais na empresa de AT, 40,0% (12) auferem entre 1 001 € a 3 000 € anualmente, sendo que esta é a escala monetária com maior número de representantes, 6,7% (2) recebe entre 3 001 € a 5 000€ anuais, 30,0% entre 5 001 € a 7 000 € e por fim 16,7% (5) auferem entre 7 001 € a 9 000 €.

A maioria dos inquiridos trabalha com um vínculo contratual de *part-time* ou trabalha apenas em algumas alturas do ano, o que poderá refletir-se nos seus rendimentos anuais. Desta forma, prosseguimos à análise do número de horas que cada um trabalha por semana com a finalidade de compreender qual o valor em € que os técnicos de AT auferem por hora.

Tabela 3 - Rendimentos na área de animação turística

Indicadores	Resultados		
	Frequência	Percentagem (%)	Média (DP)
Vínculo contratual e época de trabalho (n=30)			
- Full-time - Ano inteiro	13	43,3	38,2 Horas (+/-10,10)
- Full-time - Sazonal	2	6,7	
- Part-time - Ano inteiro	4	13,3	
- Part-time - Sazonal	11	36,7	
Rendimentos anuais na empresa de AT (€) (n=30)			
- ≤ 1000	2	6,7	3,50 € (+/-1,14)
- 1001 - 3000	12	40,0	
- 3001 - 5000	2	6,7	
- 5001 - 7000	9	30,0	
- 7001 - 9000	5	16,7	
Horas de trabalho por semana (n=30)			
- 20	3	10,0	38,2 Horas (+/-10,10)
- 30	1	3,3	
- 35	9	30,0	
- 40	14	46,7	
- 60	3	10,0	
Valor em € por hora			
- < 2	2	6,7	3,50 € (+/-1,14)
- 2 - 3,99	21	70,0	
- 4 - 5,99	5	16,7	
- 6 - 7,99	2	6,7	
A atividade profissional de um técnico permite alcançar bons rendimentos e boa qualidade de vida (n=28)	10	33,3	

Assim, como demonstra os dados da tabela 3, aproximadamente 50,0% dos técnicos trabalham 40 horas por semana, existindo 3 sujeitos que exercem a sua profissão durante 60 horas por semana. A maioria dos restantes inquiridos exerce 35 horas de trabalho semanal, no entanto 3,3% (1) trabalha apenas 30h e 10,0% (3) 20h. Realizando uma análise mais global, verifica-se que a média de horas semanais que os técnicos de AT entrevistados trabalham é de 38,2 horas, não excedendo as horas de trabalho semanal estabelecidas por lei.

Depois desta análise foi possível calcular os valores em € que cada um dos técnicos entrevistados auferem à hora com base nos seus rendimentos, nos meses que trabalham por ano na empresa de AT, nas horas de trabalho por semana e nas horas totais por

ano, tendo sido o valor máximo de 6,3 € representado na escala de 6 € a 7,99 € com uma frequência de apenas 6,7% (2). A grande predominância (70,0%, 21 dos indivíduos) encontra-se na escala de 2 € a 3,99 € e os valores mínimos, inferiores a 2 €, são representados por 6,7% (2) dos inquiridos. Em média, estes participantes auferem 3,50 € por hora, um valor considerado baixo para estes técnicos, uma vez que a maioria possui formação académica superior.

Os inquiridos corroboram a afirmação anterior, visto que 60,0% (18) revelou que a sua atividade profissional não lhes permite alcançar bons rendimentos e boa qualidade de vida.

Em suma, observa-se que o trabalho de um técnico de AT é bastante sazonal, não permitindo aos mesmos obter bons rendimentos durante todo o ano. O valor que os mesmos recebem por hora também não é considerado o mais justo em função da formação que obtiveram e das funções que exercem.

4.3. Percurso profissional na área da Animação Turística

Com o intuito de compreender o percurso profissional dos técnicos inquiridos na área de AT foram realizadas cinco questões acerca da experiência, motivação, formação e exercício de funções ao longo da entrevista.

Como podemos observar na tabela 4 a idade média com que os técnicos de AT/TAL iniciam as suas funções é de 22,6 anos. Os profissionais entrevistados referiram que a formação académica é o motivo pelo qual iniciam as suas funções com esta idade.

Importa salientar, a este respeito, que a idade mínima que um dos técnicos iniciou funções foi de 14 anos, pois, segundo este sujeito, o seu pai possuía uma empresa de AT, tendo iniciado as suas funções ao lado do mesmo, antes de terminar a sua formação. A idade máxima que um indivíduo desta amostra iniciou funções numa empresa de AT foi de 41 anos, facto justificado pelo gosto pela área.

Tabela 4 - Experiência na área de Animação Turística

Indicadores	Resultados		
	Frequência	Percentagem (%)	Média e DP
Número de anos que trabalha na área de AT/TAL (n=30)			
- ≤ 5	16	53,3	6,4 +/-5,1
- 6 - 10	9	30,0	
- 11 - 15	3	10,0	
- 16 - 20	1	3,3	
- > 20	1	3,3	
Idade com que iniciou funções em AT (n=29)			
- < 15	1	3,3	22,6 +/-6,5
- 15 - 24	19	63,3	
- 25 - 34	8	26,7	
- ≥ 35	1	3,3	
Número de empresas que já colaborou (n=30)			
- 1	8	26,7	3,2 +/-2,5
- 2	8	26,7	
- 3	5	16,7	
- 4 ou mais	9	30,0	

No que diz respeito aos anos de exercício na área de AT/TAL verificamos que o mínimo é de 1 ano e o máximo de 21 anos, demonstrando heterogeneidade na experiência da amostra entrevistada. No entanto mais de metade (53,3%) dos técnicos entrevistados não possuíam mais do que 5 anos de trabalho na área de AT e apenas 6,6% apresentava mais do que 16 anos, contribuindo assim, para que a média seja de 6,4 anos.

Neste sentido, verificamos que os Técnicos de AT/TAL não apresentam muitos anos de experiência, ou seja, muitos anos de trabalho nesta área, podendo dever-se ao facto desta população ser uma população jovem/ jovem-adulta. Juntamente a este fator, população jovem, existe também o fator da idade com que os técnicos iniciam as suas funções, que como já foi referido anteriormente, é aos 23 anos aproximadamente, pois é quando terminam os seus estudos. Assim, é possível concluir que os anos de experiência na área de AT/TAL não é elevada, pois os técnicos, para além de serem uma população jovem, iniciam as suas funções com uma idade avançada relativamente a outras áreas que não necessitam de formação ao nível do ensino superior.

Para além de todos estes fatores, é possível verificar através dos dados enunciados pelo Turismo de Portugal (2017) que o surgimento das empresas de AT em Portugal é recente e tem aumentado ao longo dos anos, não permitindo que haja técnicos com muita experiência. Por outro lado, os dados obtidos através das entrevistas permitem inferir que a taxa de abandono desta profissão a partir de determinada idade é elevada, o que leva a uma constante renovação dos quadros da empresa de AT e ao reduzido número de anos de experiência dos técnicos de AT.

Relativamente ao último indicador da tabela 4 verifica-se que a maioria dos técnicos colaborou com um reduzido número de empresas de AT, uma vez que 8 (26,7%) dos técnicos colaboraram apenas com uma empresa, e 5 (16,7%) colaboraram com 3 empresas. De acordo com os resultados, o número máximo de empresas que algum indivíduo desta amostra já colaborou foi de 10, sendo esta representada apenas por 2 (6,7%) dos técnicos entrevistados. De um modo geral, a média do número de empresas é de 3,2.

Após uma análise acerca da experiência inicial dos técnicos é importante compreender quais foram as suas motivações para ingressarem nesta área e que tipo de formação possuíam inicialmente para exercerem funções na área de AT/TAL.

Os resultados permitem-nos selecionar algumas das principais motivações referidas pelos técnicos de AT/TAL, sendo que quase 50,0% dos mesmos referiram que o gosto pela área (Desporto e Turismo) foi o seu motivo principal e a sua aspiração para entrar no mundo da Animação Turística (Tabela 5).

Alguns dos técnicos indicaram que os cursos de formação suscitaram-lhes interesse por esta área, sendo esta a segunda maior causa para ingressar na área de AT, exibindo 30,0% (9) da amostra. De seguida encontra-se a influência de pessoas com 10,0% (3) e por fim o gosto pela natureza e o gosto pelo contacto com as pessoas com a mesma percentagem de 6,7% (2).

Tabela 5- Início do percurso profissional na área de Animação Turística

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Motivação inicial(n=30)		
- Gosto pela área (Desporto e Turismo)	14	46,7
- Gosto pela natureza	2	6,7
- Gosto pelo contacto com as pessoas	2	6,7
- Cursos de formação	9	30,0
- Influência de pessoas	3	10,0
Funções exercidas inicialmente (n=30)		
- Técnico auxiliar e/ou acompanhamento das atividades	18	60,0
- Monitorização das atividades (técnico principal)	6	20,0
- Gestão e organização da empresa	4	13,3
- Planeamento das atividades	2	6,7
Formação inicial (n=30)		
- Sem formação	8	26,7
- Pós-graduação	1	3,3
- CET- Turismo de ar livre	5	16,7
- Licenciatura	9	30,0
- Experiência	3	10,0
- Outras (curso de piloto, surf ou montanhismo)	4	13,3

Segundo os entrevistados, estes iniciaram as suas funções como técnicos de AT com tarefas consideradas mais básicas, no entanto de extrema importância tanto para os profissionais, pois aumentam a sua experiência, como também para a empresa, uma vez que sem estas funções básicas não seria possível realizar atividades de AT/TAL.

Assim, cerca de 60,0% (18) dos técnicos iniciou a sua carreira a exercer funções como técnico auxiliar e/ou acompanhamento das atividades, sendo esta uma função importante, uma vez que a prestação de serviços de animação turística deve dar grande importância e prioridade às questões da segurança e gestão do risco, particularmente nas atividades de risco acrescido, que decorrem das características de certas atividades e de fatores associados ao meio, às técnicas, aos equipamentos e aos intervenientes (Silva, 2016). Desta forma, é necessário pelo menos um técnico principal e um auxiliar para minimizar os riscos das atividades.

Alguns técnicos (20,0% (6)) iniciaram as suas atividades como monitores, ou seja, como técnicos principais, onde planeiam e guiam as atividades, e 13,3% (4) começou por gerir e organizar uma empresa de AT e apenas 6,7% (2) iniciou com a função de planear atividades.

No que diz respeito à formação que os técnicos possuíam quando começaram a exercer funções verifica-se uma enorme diversidade, desde técnicos sem formação até técnicos com licenciatura e pós-graduação. Esta diversidade deve-se à falta de regulamento do setor no que diz respeito ao acesso à profissão, sendo que os técnicos consideram relevante a existência de uma entidade reguladora que realize o registo dos técnicos, como iremos abordar de seguida.

De acordo com os dados obtidos e explicitados na tabela 4 observa-se que, o número de técnicos com licenciatura e técnicos sem formação é quase o mesmo, diferenciando-se apenas por uma margem de um inquirido, sendo a percentagem de 30% (9) e 26,7% (8) respetivamente. Conclui-se assim que, a qualidade da oferta dos serviços de AT varia de empresa para empresa, uma vez que o sucesso de um destino turístico depende da qualidade dos recursos humanos, exigindo conhecimentos e competências, (Cunha, 2007), o que não se verifica nesta amostra, pois existem bastantes técnicos sem formação a exercer funções semelhantes a técnicos com formação académica.

Cerca de 16,7% (5) dos inquiridos apresentam como formação inicial o CET em Turismo de Ar Livre, 1 (3,3%) obteve a pós-graduação e 4 (13,3%) participantes apresentam cursos em áreas especializadas do TAL como, surf, montanhismo e piloto.

Após a análise da tabela 5, é possível concluir que o gosto pela área (desporto e turismo) foi o motivo que mais desencadeou o interesse dos inquiridos pelo trabalho na área de AT, sendo que a maioria iniciou a sua carreira como técnico auxiliar e/ou acompanhamento das atividades. Alguns dos técnicos entrevistados, inicialmente, não possuíam formação e outros prosseguiram os estudos, tendo frequentado o ensino superior, demonstrando desta forma, variedade no que diz respeito à formação inicial dos técnicos, sendo que esta contribui para a qualidade e eficácia dos serviços de AT das empresas para as quais os técnicos colaboram.

Em suma, observa-se que os técnicos de turismo de ar livre entrevistados iniciaram as suas funções com uma idade jovem-adulta, sendo que a maioria colaborou com mais do que uma empresa.

O gosto pela área (Desporto e turismo) foi o motivo mais referenciado pelos inquiridos, tendo estes iniciado as suas carreiras profissionais como técnicos auxiliares e/ou

acompanhantes das atividades. Aquando destas funções iniciais, grande parte dos técnicos não possuía qualquer tipo de formação.

4.4. Perfil Profissional Atual

Com o objetivo de definir o percurso profissional dos técnicos de atividades de AT/TAL procedemos à análise dos indicadores relacionados com esta dimensão, de modo, a obter resultados detalhados, com a finalidade de, traçar um perfil profissional atual de um técnico.

Como se concluiu anteriormente, 53,3% (16) dos técnicos entrevistados já tinham colaborado com duas ou menos empresas, sendo que dois deles, tinham colaborado com dez. No entanto, atualmente, 56,7% (17) destes técnicos colabora apenas com uma empresa e o número máximo de empresas com as quais que os indivíduos da amostra colabora é de 4, sendo esta última representada por apenas um inquirido, ou seja, 3,3%.

No que diz respeito à exclusividade e vínculo contratual verifica-se que existem mais técnicos a trabalhar de forma exclusiva para uma empresa de A.T, apesar de, a nível contratual, apenas 33,3% (10) apresentarem um contrato de *full-time*. Assim, como podemos observar na tabela 3, em termos de exclusividade, 46,7% (14) dos participantes alegaram que trabalham em exclusividade para uma empresa de AT e apenas 33,3% (10) alegou que não o faz. Ainda, relativamente a esta questão de exclusividade, 6 dos inquiridos optaram por não responder.

De acordo com os inquiridos, o trabalho de um técnico de AT/TAL é visto como “um emprego de verão” e de *part-time* pela sociedade. A isto deve-se, a variação de procura de atividades turísticas ao longo do ano, onde a sazonalidade se encontra bastante presente, representando uma das grandes ameaças à sustentabilidades deste sector (Castro, 2013).

O vínculo contratual mais referido pelos técnicos foi *freelancer* / nenhum, tendo sido a resposta de 36,7% (11) dos participantes e 23,3% (7) referiu que o seu contrato é de *part-time*. Desta forma, e de acordo com os resultados obtidos, conclui-se que apenas 33,3% (10) trabalha a tempo inteiro, sendo que dois técnicos não se pronunciaram

acerca desta questão, corroborando a visão que a sociedade apresenta relativamente a esta profissão.

Tabela 6 - Perfil profissional atual

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Número de empresas que colabora atualmente (n=30)		
- 1	17	56,7
- 2	6	20,0
- 3	6	20,0
- 4	1	3,3
Exclusividade (n=24)	14	46,7
Vínculo contratual (n=28)		
- Part-time	7	23,3
- Full-time	10	33,3
- Freelancer / Nenhum	11	36,7
Sazonalidade (n=30)		
- Ano inteiro	17	56,7
- Alguma altura do ano	13	43,3
Outra profissão fora da área de A.T (n=30)	17	56,7
Funções exercidas na área de A.T		
- Técnica (n=30)	29	96,7
- Logística (n=30)	20	66,7
- Secretariado (n=30)	12	40
- Gestão (n=30)	11	36,7
Atividades de funções técnicas (n=26)		
- Atividades de desporto, natureza e aventura	18	60,0
- Atividades teambuilding	3	10,0
- Aulas de surf	4	13,3
- Atividades de guia turístico	1	3,3

No que toca à sazonalidade desta profissão, observa-se na tabela 5 que, o número de sujeitos que trabalham apenas alguma altura do ano ou durante o ano inteiro é similar, apresentando uma diferença de 4 técnicos, ou seja, 43,3% (13) e 56,7% (17) respetivamente. Contudo, alguns dos técnicos que trabalham durante o ano inteiro referiram que o volume de trabalho é superior na época de verão.

Visto isto, percebe-se que os técnicos de AT/TAL necessitam de procurar outros empregos fora da área de animação turística, conciliando ambos, com o intuito de obterem melhores rendimentos e consequentemente, melhor qualidade de vida. Desta forma, foi feita uma questão sobre este assunto aos participantes, onde foi possível confirmar o mencionado anteriormente, visto que, mais de 50,0%, ou seja, 56,7% (17)

dos técnicos responderam que apresentam outra profissão para além daquela que tem na área de AT.

No gráfico 2 encontram-se as profissões exercidas pelos inquiridos fora da área de AT, tendo estas sido divididas em 5 setores de acordo com as respostas obtidas aquando da entrevista.

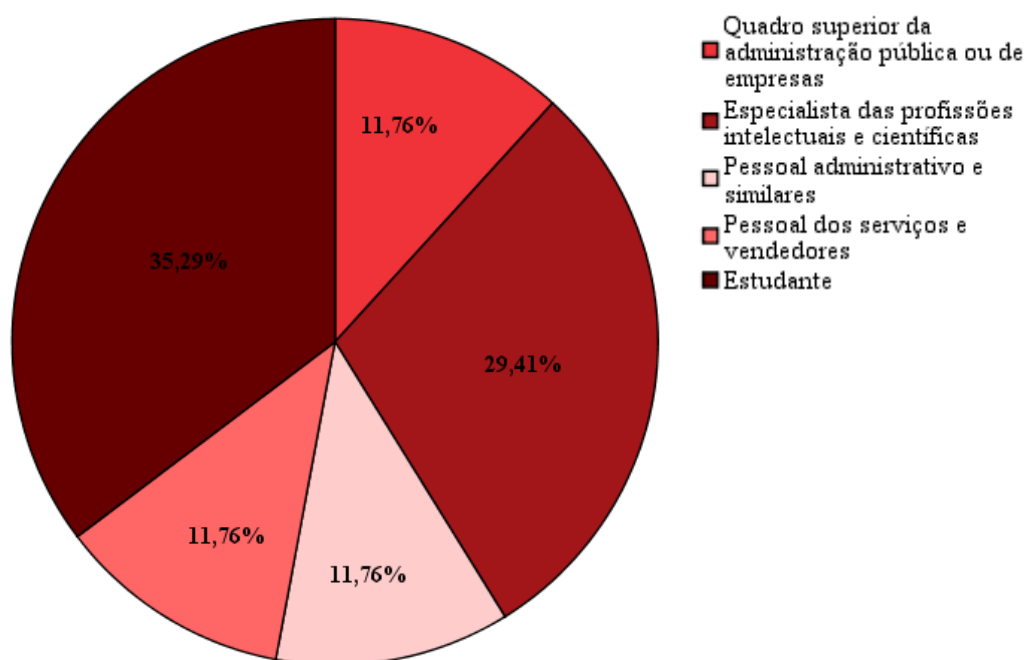


Gráfico 2 - Atividade profissional

Fonte: Elaboração própria

Observa-se que 35,3% (6) ainda se encontra a estudar, sendo que a área em estudo da maioria é o ramo do turismo, o que irá permitir a estes técnicos aprofundar os seus conhecimentos nesta área, melhorando a qualidade das suas funções enquanto técnicos.

Os restantes trabalham em áreas diversas, onde 29,4% (5) exerce funções como “especialista das profissões intelectuais e científicas”, e os outros apresentam a mesma proporção de 11,8% (2) repartindo-se pelas seguintes áreas: “quadro superior da administração pública ou de empresas”, “pessoal administrativo e similares” e “pessoal dos serviços e vendedores”.

A análise da tabela 6, permite ainda abordar as funções exercidas pelos técnicos na área de AT, sendo estas: técnica, logística, secretariado e gestão. Referente à primeira função (técnica) verifica-se que quase a totalidade dos inquiridos realiza esta mesma função, isto é, 96,7% (29), o que significa que apenas um participante não executa funções técnicas. Dentro desta função, existem diversas atividades que podem ser monitorizadas por estes técnicos, onde as atividades de desporto, natureza e aventura representam a maioria com 60,0% (18) da amostra. Segue-se as aulas de surf com 13,3% (4), as atividades de teambuilding com 10,0% (3) e as atividades de guia turístico com 3,3% (1). No entanto, 13,3% (4) não respondeu qual a sua atividade de funções técnicas na área de AT.

Estes dados foram também verificados durante a observação participante, já que os técnicos de AT exerciam diversas funções, tais como, técnicas, logísticas e secretariado, sendo estes os responsáveis pela promoção dos serviços da empresa, pela organização e planeamento das atividades de animação turística e concretização da mesma.

Relativamente à função de logística os resultados demonstram que 66,7% (20) realiza este tipo de funções. Comparativamente com estas duas funções anteriormente analisadas, observa-se que a função de secretariado e de gestão não são executadas pela maioria dos técnicos em questão, sendo realizadas apenas por 40% (12) e 36,7% (11) respetivamente, visto que uma grande representatividade da amostra trabalha em *part-time* ou *freelancer* (18) nas empresas de AT, exercendo atividades na EAT apenas nos dias de contacto com o público.

De um modo global, conclui-se que atualmente cerca de 56,7% (17) dos inquiridos colabora apenas com uma empresa, onde 46,7% (14) menciona ser em exclusividade. No entanto, somente 33,3% (10) possui um vínculo contratual de *full-time* e os restantes encontram-se em *part-time* e *freelancer*/nenhum, com uma representatividade de 23,3% (7) e 36,7% (11), respetivamente.

Em suma, verifica-se que os técnicos de AT procuram outras profissões fora da área do turismo, uma vez que não conseguem trabalhar a *full-time* na área de AT. No que diz respeito às funções exercidas na área de animação turística, verificou-se que os

técnicos exercem essencialmente funções técnicas, sendo estas, fundamentalmente atividades de desporto, natureza e aventura.

4.5. Formação, Certificação e Reconhecimento Profissional

A atividade turística engloba um conjunto de estruturas, serviços e atitudes que, juntos proporcionam bem-estar e satisfação ao turista. Neste contexto, o profissional técnico de turismo torna-se um dos elementos principais na composição do produto turístico, uma vez que este é responsável pela intermediação entre a empresa e o produto com o turista (Leite & Soares, 2016).

Segundo Valle (2004), o técnico de turismo tem a função de proporcionar, de forma adequada, qualidade e satisfação aos turistas. Desta forma, o técnico necessita de formação que lhe permita atuar com eficiência, pois este é parte responsável pelo sucesso do turismo e satisfação do cliente, daí a importância da qualificação e formação deste profissional de turismo (Leite & Soares, 2016).

Com o intuito de avaliar a formação dos técnicos entrevistados foram realizada diversas questões acerca da mesma, onde os resultados se encontram expostos na tabela 7.

Tabela 7 - Formação, certificação e reconhecimento profissional

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Formação (n=30)		
- Académica	20	66,7
- Cursos de formação	6	20,0
- Experiência profissional	1	3,3
- Sem formação	3	10,0
Formação fornecida pelas empresas (n=29)	21	70,0
Possui formação suficiente (n=30)	29	96,7
A formação disponível é suficiente (n=30)	23	76,7
Existe reconhecimento à formação dos técnicos (n=29)	13	43,3
A certificação deverá ser obrigatória (n=30)	28	93,3
Deverá haver um registo dos técnicos (n=30)	28	93,3
Deverá existir um sistema de registo legislado (n=30)	27	90,0

Apesar da formação ser considerada por vários autores, (e.g., Carvalhinho, 2006; Ribeiro, 2013; Leite e Soares, 2016; Silva, 2010) como um fator de grande importância

para um técnico de turismo, verifica-se que 10,0% (3) dos inquiridos não possui qualquer tipo de formação e 3,3% (1) apresenta apenas experiência profissional. No entanto, comparando a formação inicial destes técnicos com a formação atual, verifica-se uma evolução positiva, na medida em que 36,7% (11) não apresentavam qualquer tipo de formação, ou tinham apenas experiência na área, quando iniciaram as suas funções numa empresa de AT e atualmente uma grande maioria (86,7% (26)) tem formação, desde formação básica até mestrado.

A formação académica também obteve uma evolução positiva, uma vez que, inicialmente 50,0% (15) ostentava o grau académico ao nível da licenciatura ou ensino superior (licenciatura e pós-graduação) subindo para 66,7% (20) dos participantes com este tipo de formação. Os restantes técnicos, cerca de 20,0%, (6) apesar de não apresentarem formação académica, foram realizando cursos de formação na área do turismo com o objetivo de melhorarem as suas qualidades enquanto técnicos.

Uma vez que, nem todos os técnicos de AT possuem formação adequada para o exercício das suas funções, existem diversas empresas que fornecem formações para os seus colaboradores. Este tipo de formação não serve apenas para os técnicos sem formação, pois esta também é importante para a atualização dos conhecimentos já adquiridos noutras formações que os monitores possam ter tido.

Assim, de acordo com os resultados observa-se que, 70,0% (21) afirma obter formação fornecida pela empresa para quem colaboram, onde 17 dos técnicos indicam ser formação interna e 4 referem ser formação externa, tal como indica o gráfico 3. Contudo 26,7% (8) refere não obter formação dada pela empresa.

Após a análise à formação adquirida pelos técnicos, é necessária compreender se os mesmos consideram que essa formação que possuem é suficiente para as funções que eles exercem. Apenas uma pessoa (S1) considerou que não apresentava formação suficiente explicitando que:

...precisava de mais, embora no mercado não haja. No mercado só há coisas muito teóricas de, a nível, por exemplo de marketing, da própria animação turística. Ou há cursos superiores, ou então são cursos de poucas horas que não se aprende, praticamente nada.

Apesar de 96,7% (29) dos inquiridos considerarem que a formação que têm é suficiente, apenas 76,7% (23) menciona que atualmente a formação disponível para os técnicos é satisfatória, sendo que 23,3% (7).

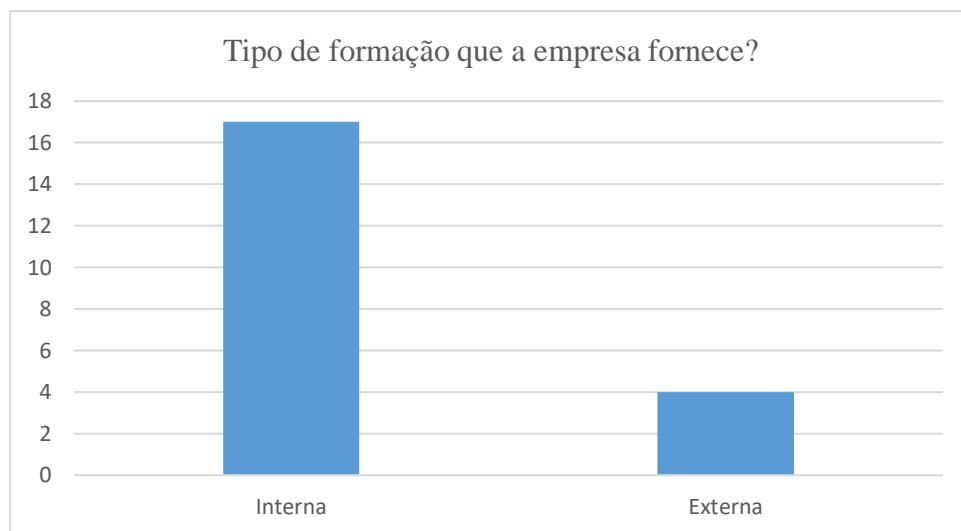


Gráfico 3 - Tipo de formação fornecida pela empresa de AT

Fonte: Elaboração própria

Através dos resultados exibidos na tabela 6 observa-se algo preocupante, visto que 53,3% (16) dos participantes revelou que não é atribuída suficiente atenção à formação dos técnicos, sendo esta bastante necessária, como já foi referido anteriormente. Assim, de acordo com alguns dos sujeitos entrevistados deveria existir uma certificação dos técnicos, para que estes sejam reconhecidos e valorizados como tal. Segundo os resultados, 93,3% (28) concorda com a certificação obrigatória dos técnicos e apenas 6,7% (2) está em desacordo.

As justificações apresentadas pelos técnicos acerca da certificação obrigatória dos técnicos centra-se na responsabilidade e segurança que os mesmos devem possuir para com os participantes, tal como refere o S9 mencionando que “...estamos a lidar com a vida das pessoas.” Segundo o S15 a certificação dos técnicos deveria ser obrigatória para “haver formação e desenvolvimento da modalidade... uma pessoa com formação consegue transmitir melhor os conhecimentos”.

Para além da certificação obrigatória dos técnicos, 93,3% (28) das pessoas entrevistadas revelam também a importância de haver um registo dos mesmos,

mencionando diversas entidades que poderiam ficar responsáveis por este registo, tal como podemos observar no gráfico 4.

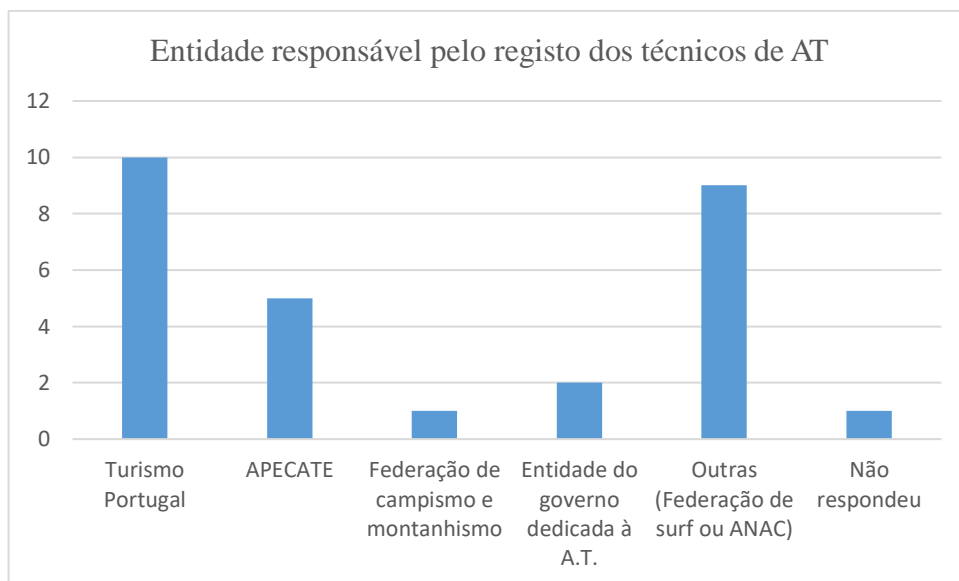


Gráfico 4 - Entidade responsável pelo registo dos técnicos de AT

Fonte: Elaboração própria

Verifica-se que 10 dos participantes consideram que o Turismo Portugal seria a entidade que melhor se adequaria para realizar o registo dos técnicos, sendo mencionado também a Federação de Surf ou ANAC (Agência Nacional de Aviação Civil) por 9 pessoas, sendo que estas são ligadas a uma área específica do turismo. A APECATE (Associação Portuguesa de Empresas de Congressos Animação Turística e Eventos) foi também indicada por 5 inquiridos, a Federação de Campismo e Montanhismo indicada por 1; e 2 dos técnicos sugerem a criação de uma nova entidade do governo dedicada à AT.

Para finalizar a questão de certificação e registo dos técnicos foi realizada uma questão sobre a existência de um sistema de registo legislado dos técnicos, onde 90,0% (27) dos participantes consideraram relevante a existência do mesmo e 10,0% (3) alegaram que não seria necessário a criação deste sistema.

Assim, conclui-se que a formação dos técnicos tem vindo a evoluir, existindo cada vez mais a preocupação dos técnicos e das empresas de AT em valorizar a formação dos mesmos, melhorando desta forma, a qualidade dos serviços no ramo do turismo.

Para que a formação dos técnicos e os mesmos sejam valorizados e reconhecidos como tal, os inquiridos consideram relevante a existência de diversas burocracias, tais como, certificação, registo, criação de novas entidades e sistemas de registo legislados, contribuindo assim, para um crescimento na qualidade dos técnicos e consequentemente das empresas de animação turística e no turismo em geral.

4.6. Motivações, Objetivos e Aspirações

Na área do turismo, mais precisamente na área de AT, os técnicos demonstram ambições para o futuro, tanto a nível pessoal como profissional. Esta é uma área do gosto da maioria dos técnicos, no entanto, existiram diversos motivos que levaram os mesmos a trabalhar numa empresa de AT. De acordo com as respostas dos participantes, foram organizados e analisados os dados obtidos, sendo que, os motivos indicados pelos inquiridos foram os seguintes: rendimentos, praticar desportos de natureza, liberdade, contacto com a natureza e o turismo.

Como podemos observar na tabela 8, os motivos indicados com a maior representatividade dos técnicos foram a prática de desportos de natureza e o contacto com a natureza, ambas com 56,7% (17) da amostra (e.g. “é o gosto pela atividade física, ou seja, praticar desporto de natureza” (S9), “garantidamente o contacto com o ar livre (...) dá-me muito gosto, apesar de muito cansaço” (S23)).

De seguida encontra-se os rendimentos, tal como refere o S21 “o rendimento é uma peça fundamental”, onde 46,7% (14) dos inquiridos mencionaram este como um dos principais motivos para trabalharem na área de AT e 40,0% (12) referiu o gosto pelo turismo. Ainda 26,7% (8) dos participantes mencionaram a liberdade que esta profissão lhes permite, como por exemplo, o S5 mencionando que “não gosto de trabalhar dentro de um escritório, gosto de liberdade”.

Apesar dos técnicos apresentarem todos os motivos descritos anteriormente, para trabalharem na área de AT, existem outras ambições que estes pretendem alcançar com a experiência, tanto a nível profissional como pessoal.

Tabela 8 - Motivações e objetivos

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Motivos para trabalhar na área de AT		
Rendimentos (n=30)	14	46,7
Praticar desporto natureza (n=30)	17	56,7
Liberdade (n=30)	8	26,7
Contacto com a natureza (n=30)	17	56,7
Turismo (n=30)	12	40,0
Objetivos em relação ao trabalho na empresa (n=30)		
- Trabalhar a tempo inteiro	6	20,0
- Maiores rendimentos	4	13,3
- Aumentar o crescimento da empresa a nível nacional	10	33,3
- Monitorizar atividades	2	6,7
- Não tem	8	26,7
Objetivos pessoais na área de AT (n=30)		
- Criar a própria empresa	12	40,0
- Trabalhar nesta área	1	3,3
- Fazer crescer a empresa nesta área	4	13,3
- Maiores rendimentos	2	6,7
- Prática de sustentabilidade ecológica	1	3,3
- Não tem	10	33,3

No que diz respeito à carreira profissional na empresa de AT 26,7% (8) dos técnicos mencionaram que não possuíam qualquer tipo de objetivo, no entanto, os restantes participantes demonstraram algum descontentamento em relação a certos aspetos, referindo alguns objetivos que pretendem alcançar ao longo das suas carreiras profissionais.

Assim, analisando a tabela 8, percebe-se que 33,3% (10) dos técnicos demonstra preocupação perante a empresa para a qual colaboram, uma vez que, o objetivo principal remete para o aumento do crescimento da empresa a nível nacional, tal como refere o S5 “ganhar maior impulso a nível nacional”, por exemplo. Outros sujeitos centram os seus objetivos nas suas carreiras enquanto técnicos de AT/TAL, onde 20,0% (6) pretende que o seu vínculo contratual passe a ser a tempo inteiro, 13,3% espera por maiores rendimentos e 6,7% (2) deseja evoluir na carreira, começando a monitorizar atividades, tais como, teambuilding e de desporto natureza, como proferiu o S9 “continuar a monitorizar atividades e até coordenar”.

Em relação aos objetivos pessoais na área de AT observa-se que 33,3% (10) não possui aspirações e 3,3% (1) deseja apenas trabalhar nesta área. O objetivo mais mencionado pelos técnicos, precisamente por 40,0% (12), foi “criar a própria empresa”, tal como indica o S5, sugerindo que o seu objetivo é “criar a minha própria empresa”. Muitos dos inquiridos desejam ganhar experiência trabalhando em empresas de AT para, posteriormente, serem capazes de oferecerem serviços de animação turística de qualidade.

Alguns dos técnicos já se encontram a gerir as suas empresas, pretendendo fazê-las crescer na área AT, evoluindo assim, as mesmas. Ainda 6,7% (2) refere novamente, que o seu maior objetivo é obter maiores rendimentos e 3,3% (1) pretende que se realize uma prática de sustentabilidade ecológica, referindo que “o objetivo principal da nossa empresa é a educação ambiental, porque é muito importante no turismo ensinar as pessoas à prática da sustentabilidade” (S29).

Assim, conclui-se que os três motivos principais pelo qual, estes técnicos trabalham em empresas de AT são a prática de desporto natureza, o contacto com a natureza e os rendimentos. No entanto, estes possuem objetivos pessoais e em relação ao trabalho na empresa, sendo que, aumentar o crescimento da empresa a nível nacional foi o mais mencionado pelos inquiridos e em relação aos objetivos pessoais, quase metade dos participantes referiram que gostariam de criar a sua própria empresa.

4.7. Identidade Profissional

Ao longo da história humana, o indivíduo depara-se com inúmeros processos de socialização, que contribui para a sua capacidade de se relacionar com os outros em determinados contextos socioculturais. Assim, segundo Kruppa (1994), socialização entende-se como uma interação entre indivíduos e a sociedade, sendo que, esta é um processo permanente onde exige um conjunto de experiências dos indivíduos (Oliveira, 2011).

Neste sentido, a socialização permite compreender a identidade numa perspetiva sociológica, sendo que as identidades encontram-se em constante transformação (Dubar, 1997, como referido em Oliveira, 2011). O processo de construção de uma identidade profissional baseia-se na dinâmica do mercado, na conceção do trabalho e

na posição e *status* que a profissão em questão representa para a sociedade (Oliveira, 2011).

Para iniciar este tema, consideramos pertinente compreender como os inquiridos definem um técnico de AT/TAL. Para esta questão, os técnicos entrevistados enumeraram diversos adjetivos, tais como, responsável, organizado, dinâmico, disponível, entre outros, mencionando ainda que os técnicos devem ser capazes de garantir a segurança e de promover atividades de lazer e desporto, satisfazendo as necessidades dos participantes, tal como podemos verificar nas citações de alguns dos inquiridos:

S1: “...enorme responsabilidade.”

S4: “atento às formações que dão e estar sempre disponível”

S24: “proporcionar atividades a outras pessoas, estamos a proporcionar contacto com a natureza.... Nós, como técnicos, somos, por vezes, quase praticantes com uma responsabilidade”

S9: “ser totalmente autónomo...garantir a segurança de todos.”

Para compreender melhor a identidade profissional dos técnicos de AT é necessário identificar quais são as suas características principais. De acordo com os inquiridos foi possível seleccionar seis, perceber qual a visão da sociedade perante um técnico de AT e a valorização dos mesmos na perspetiva dos técnicos inquiridos.

Assim, segundo os dados apresentados na tabela 7, na opinião dos técnicos o que mais caracteriza um técnico de AT é a responsabilidade, onde mais de 50,0% dos participantes mencionaram esta mesma característica como imprescindível, uma vez que, nesta profissão existem riscos elevados essencialmente em atividades “*outdoor*” como referiram os inquiridos.

Uma grande percentagem indicou que a formação é essencial para a prática profissional de um técnico, tendo uma representatividade de 43,3% (13) dos técnicos entrevistados, tal como corroborou Pires (1989), como referido em Carvalhinho (2006), referindo que o facto de um técnico ter sido praticante não lhe confere competências para organizar e monitorizar atividades. Outro facto importante consiste

na carência de quadros técnicos ligados ao desporto e particularmente, na área de recreação e lazer, onde o papel do técnico é muitas vezes assumido por antigos praticantes sem formação académica (Carvalhinho, 2006).

Tabela 9 - Representação social vs. representação pessoal de um técnico de AT

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Principais características de um técnico de AT (n=30)		
- Gosto pela profissão	3	10,0
- Responsabilidade	17	56,7
- Pro-atividade	8	26,7
- Formação	13	43,3
- Espírito de equipa	3	10,0
- Liderança	5	16,7
Visão da sociedade perante um técnico de AT (n=29)		
- Trabalho de verão	9	30,0
- Não vê como uma profissão	13	43,3
- Boa profissão	4	13,3
- Profissão pouco rentável	1	3,3
- Profissão para jovens	2	6,7
Existe pouca valorização dos técnicos de AT (n=29)	24	80,0

Alguns dos inquiridos, cerca de 26,7% (8), mencionaram também a pro-atividade como característica principal dos técnicos e 16,7% (5) referiu a liderança que, de acordo com Pirest e Grass (1997) como referido em Carvalhinho (2006), um líder de atividades “*outdoor*” deve apresentar:

Competências técnicas, competências ao nível da segurança, conhecimento do meio natural, competências de organização, competências ao nível da instrução, gestão de infraestruturas (espaços) e equipamentos, capacidade de liderança, capacidade de julgamento, capacidade para resolver problemas, capacidade para tomar decisões, capacidade de comunicação real e ética profissional. (p.46)

Ainda 10,0% (3) dos participantes consideram relevante que os técnicos apresentem gosto pela profissão e espírito de equipa, como podemos averiguar na tabela 8. De acordo, com os resultados de Carvalhinho (2006), os técnicos devem possuir conhecimento, capacidade de resolução de problemas, autoestima e autoconfiança,

capacidade crítica, ética moral e profissional, capacidade para tomar decisões, entre outras consideradas menos relevantes.

No que diz respeito à visão da sociedade perante um técnico de AT verificou-se que, 43,3% (13) considera que a sociedade não olha para os técnicos de AT como trabalhadores profissionais, ou seja, não encaram como uma verdadeira profissão. Verifica-se também que 30% (9) julga que a sociedade vê esta profissão apenas como um trabalho de verão e 6,7% (2) diz ser um trabalho para jovens.

No entanto, alguns dos inquiridos mencionam que a comunidade encara os seus trabalhos como uma boa profissão, apesar de esta perspetiva ter sido referida apenas por 13,3% (4) dos participantes. Ainda, 3,3% (1) acredita que o contexto social em que esta profissão está inserida, observa-a como pouco rentável, referindo que “o turismo não é visto pelas pessoas como algo rentável” (S13).

Neste sentido, observa-se que os técnicos entrevistados considerem que as suas profissões são pouco valorizadas, uma vez que, na análise anterior a grande maioria dos inquiridos consideraram que a sociedade vê esta profissão de forma negativa. Após a análise dos dados obtidos é possível corroborar a afirmação anterior, visto que, 80,0% (24) dos participantes consideraram que os técnicos de AT são pouco valorizados.

Em suma, na opinião dos técnicos inquiridos as principais características associadas às suas profissões são a responsabilidade, pro-atividade e formação, no entanto, segundo estes é uma profissão pouco valorizada, onde a sociedade vê como um trabalho de verão.

Após uma visão global acerca das representações próprias e sociais dos técnicos centramo-nos agora nos *standards* de qualidade dos técnicos a nível global, profissional, relacional e técnico-pedagógico (Tabela 10).

Iniciando a análise com os *standards* de qualidade globais, ou seja, indicadores de qualidade associados a um bom técnico de AT/TAL, confirma-se que o indicador de qualidade mais referido pelos inquiridos foi a responsabilidade com 56,7% (17), uma percentagem idêntica à referida anteriormente em relação às características principais

dos técnicos, tendo a responsabilidade sido considerada novamente como a característica essencial para estes profissionais.

Tabela 10 - *Standards* de qualidade dos técnicos

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Indicadores de qualidade de um bom técnico (n=28)		
- Gosto pela área	5	16,7
- Responsabilidade	17	56,7
- Trabalho de equipa	4	13,3
- Pro-atividade	12	40,0
- Boa comunicação	5	16,7
- Formação	7	23,3
Indicadores de qualidade profissional de um bom técnico		
- Formação (n=29)	22	73,3
- Experiência (n=29)	13	43,3
- Responsabilidade	7	23,3
- Boa comunicação (n=29)	2	6,7
- Pro-atividade (n=29)	2	6,7
Características de um bom técnico para estabelecer relações		
- Boa comunicação (n=27)	10	33,3
- Capacidade de gerir grupos (n=27)	15	50,0
- Simpatia (n=27)	8	26,7
- Educação (n=27)	3	10,0
Características técnico-pedagógicas de um bom técnico		
- Capacidade de ensinar (n=26)	23	76,7
- Conhecimentos (n=26)	8	26,7
- Capacidade de gerir grupos (n=26)	2	6,7
- Boa comunicação (n=26)	1	3,3

Segue-se a pro-atividade mencionada por 40,0% (13) e a formação por 23,3% (7), dois indicadores fulcrais como já referimos anteriormente. Outro indicador considerado relevante por 16,7% (5) dos entrevistados foi a boa comunicação, tal como foi corroborado por Souza (2003), que refere que o meio para se atingir a satisfação dos clientes, em qualquer tipo de atividade, deve ser guiado por uma boa comunicação.

Um grande filósofo chinês, Confúcio, uma pessoa deve ter gosto naquilo que faz citando: “Escolhe um trabalho de que gostes e não terás que trabalhar nem um dia na tua vida” (Vasmani, 2011). Assim, a área de AT não é exceção de maneira que, 16,7% (5) mencionou que o gosto pela área seria um dos indicadores de qualidade de um bom técnico de AT, no entanto, o mesmo deve ser capaz de lidar com diversos grupos e

colegas devendo apresentar espírito de equipa, assim como referiram 13,3% (4) dos inquiridos.

No que diz respeito aos indicadores de qualidade profissional associados a um bom técnico de AT destacou-se a formação com 73,3% (22), uma vez que esta é essencial para o sucesso dos técnicos. De seguida, 43,3% (13) dos participantes nomearam a experiência como o segundo indicador de qualidade profissional mais referido de um técnico, seguindo-se a responsabilidade que foi pronunciada por 23,3% (7). Por fim, com a mesma representatividade de 6,7% (2) dos técnicos inquiridos surge a boa comunicação e a pro-atividade.

Os técnicos de AT interagem, não só com outros técnicos, mas também com diversos turistas ou grupos de turistas que procuram os seus serviços, sendo assim importante que, estes apresentem certas características que lhes permitam estabelecer relações. Com a finalidade de ir ao encontro destas características foram realizadas questões e analisadas, onde foram seleccionadas quatro características nomeadas pelos inquiridos.

Precisamente 50% (15) referiu que um dos atributos essencial para estabelecer relações é a capacidade de gerir grupos, sendo que esta inclui a capacidade de gerir conflitos dentro de um grupo. Como já foi referido anteriormente, a comunicação é essencial para a satisfação dos clientes, mas também é fulcral no seio de uma empresa, visto que, uma má comunicação entre os indivíduos de uma determinada empresa contribui para o desgaste e diminuição do grau de satisfação com o emprego e consequentemente diminuição da motivação para a execução do seu trabalho (Devesa, 2016). Deste modo, 33,3% (10) considerou a boa comunicação como um atributo essencial de um técnico. As outras duas características nomeadas pelos técnicos entrevistados foram a simpatia e a educação com uma representatividade de 26,7% (8) e 10% (3) respetivamente.

Em suma, cada sujeito deve considerar o seu comportamento, uma vez que, este influencia as relações com os outros e a satisfação no trabalho, contribuindo para o cumprimento dos objetivos pessoais e profissionais dos técnicos na empresa em que trabalham (Devesa, 2016).

Para finalizar o tema relacionado com os *standards* de qualidades, serão analisados os indicadores técnico-pedagógicos associados a um bom técnico de AT. Assim, tal como no indicador anterior, foram selecionadas quatro características essenciais, sendo estas a capacidade de ensinar, conhecimento, capacidade de gerir grupos e boa comunicação.

A capacidade de ensinar foi nomeada por uma grande maioria de 76,7% (23) dos inquiridos, que de acordo com os mesmos, esta centra-se na passagem de informação sobre os diversos serviços aos clientes de forma clara e concisa, para que haja redução dos perigos aquando das atividades, principalmente, atividades de TAL.

Deste modo, é necessário que os técnicos possuam conhecimentos, tal como referiram 26,7% (8) dos técnicos, para que consigam transmitir toda a informação necessária e responder às dúvidas que possam surgir durante as atividades. A capacidade de gerir grupos e a boa comunicação são também essenciais enquanto características técnico-pedagógicas, tendo sido mencionadas por 6,7% (2) e 3,3% (1) dos participantes, respetivamente.

Observando a tabela 10, verifica-se que a boa comunicação é uma característica presente em todos os indicadores de qualidade, embora com importâncias diferentes. Segundo Simões (2008), como referido em Devesa (2016), a comunicação, atualmente é considerada como um fator facilitador nas dinâmicas de trabalho, bem como no desempenho dos colaboradores.

Após a análise das características dos técnicos de AT pretendeu-se descobrir se os inquiridos acrescentariam alguma característica complementar à definição que deram inicialmente acerca de um técnico de AT/TAL, como também as suas perceções sobre a qualidade dos técnicos e que tipo de formação deveriam ter.

Neste sentido, percebemos que a maioria dos inquiridos manteria a sua definição sobre o técnico de AT/TAL, como podemos corroborar com os dados explícitos na tabela 11. No entanto, 3,3% (1) acrescentaria que um técnico deverá ter confiança, maturidade, capacidade de adaptação a diversas situações e saber redigir e 6,7% (2) referem ainda que os técnicos devem ser multifacetados.

Tabela 11 - Qualidade e formação dos técnicos de AT/TAL

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Características complementares à definição inicial de técnico de AT/TAL (n=30)		
- Nenhuma	24	80,0
- Confiante	1	3,3
- Maturidade	1	3,3
- Multifacetado	2	6,7
- Capacidade de adaptação a diversas situações	1	3,3
- Saber redigir	1	3,3
Perceção acerca da qualidade dos técnicos (n=30)		
- Muita boa	2	6,7
- Boa	18	60,0
- Razoável	10	33,3
Tipo de formação necessária para os técnicos (=29)		
- Formação básica	7	23,3
- Curso profissional	4	13,3
- CET- Turismo de Ar Livre	9	30,0
- Licenciatura	9	30,0

Relativamente à perceção que os inquiridos possuem acerca da qualidade dos técnicos observa-se que 60,0% (13) considera que os técnicos apresentam boa qualidade, 33,3% (10) julgam que estes apresentam uma qualidade razoável e apenas 6,7% (2) afirma que os técnicos possuem uma qualidade muito boa.

Para que a qualidade dos técnicos seja melhor é essencial que estes obtenham boa formação, tal como já foi mencionado anteriormente. Assim, 30,0% (9) dos inquiridos consideram que os técnicos devem apresentar licenciatura e outros 30,0% (9) considera relevante o CET- Turismo de Ar Livre. No entanto, 23,3% (7) consideram que uma formação básica é suficiente e 13,3% (4) refere que existem cursos profissionais capazes de formar um bom técnico de AT/TAL.

Concluindo, um técnico de AT deve possuir várias qualidades, tanto a nível técnico, como profissional, relacional e pedagógico sendo necessário formação na área, fundamentalmente académica.

4.8. Problemáticas na Área de AT

O setor e a profissão do turismo têm evoluído positivamente ao longo dos anos. No entanto, existem ainda algumas problemáticas, que importa perceber.

Assim, foram colocados questões relacionados as principais problemas ao nível do setor e da profissão de técnico de AT/TAL.

A principal problemática apontada pelos inquiridos está relacionada com a falta de certificação e legislação, tal como indicada por 36,7% (11) dos participantes. Como exemplo, o S21 indica como problemática as seguintes: “falta de fiscalização de equipamentos e de operações (...) a falta de certificação e de formação são também um problema”. De acordo com os entrevistados, este é um aspeto crucial na medida em que, obrigaria todos os técnicos a possuírem formação para o exercício das suas funções, melhorando desta forma a qualidade dos serviços de AT. Outra problemática no setor de AT colocada por 20,0% (6) dos técnicos foi a falta de formação, que como já mencionamos, deveria fazer parte do perfil dos técnicos de AT, pois “às vezes os técnicos não são técnicos, mas sim amigos (...) quando acontece o azar não há resposta (...) porque não está “treinado” para isso” (S23).

Para garantir a qualidade dos serviços de AT e a sua segurança é necessário que haja uma inspeção ao trabalho destes técnicos, no entanto, esta não é uma rotina deste setor, sendo um dos problemas identificados por 16,7% (5). O Sujeito 6 sugere ainda que “é necessário gente predestinada para fiscalizar”.

Os inquiridos centram-se também, noutra tipo de problemáticas que o setor de AT enfrenta, tal como, a sazonalidade, representando-se como uma ameaça à sustentabilidade deste setor, visto que, apesar de existir um vasto trabalho reflexivo, esta problemática está longe de ser controlada, tal como refere Castro (2013).

A falta de apoios financeiros e a falta de divulgação dos serviços poderá também prejudicar este setor, inibindo a sua evolução, tal como indicaram 16,7% (5) e 13,3% (4) dos inquiridos, respetivamente (Tabela 12). Como soluções, referentes às problemáticas existentes no setor da AT, o S2 menciona que se deve dar mais valor ao turismo sénior, “realizando passeios com os idosos nas épocas baixas”, contrariando desta forma, a sazonalidade. No que diz respeito à falta de formação dos técnicos, o S9 refere que se devia “tentar criar cursos ou CETs mais direcionados para esta área (área de AT) e mais práticos”. Já o S5 diz que deveria existir um “controlo por parte

de uma entidade reguladora” para que não houvesse concorrência desleal entre os técnicos com ou sem formação.

Tabela 12 - Problemáticas no setor e na profissão de AT

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Principais problemáticas no setor de AT (n=29)		
- Sazonalidade	7	23,3
- Falta de certificação e legislação	11	36,7
- Falta de inspeção	5	16,7
- Poucos apoios financeiros	5	16,7
- Falta de formação	6	20,0
- Falta de divulgação dos serviços	4	13,3
Problemáticas na profissão do técnico de AT (n=28)		
- Sazonalidade	18	60,0
- Baixo rendimento	2	6,7
- Falta de formação	4	13,3
- Limitações de acessibilidade	1	3,3
- Nenhuma	3	10,0
Existe a necessidade de uma associação de profissionais de técnicos de AT (n=25)	21	70,0

No que diz respeito às problemáticas associadas à profissão do técnico de AT verifica-se algumas semelhanças, sendo que, a que mais se salienta é a sazonalidade com uma representatividade de 60,0% (18), onde os inquiridos voltaram a mencionar que gostariam de exercer esta profissão durante todo ano com a mesma intensidade.

Alguns técnicos entrevistados, precisamente 13,3% (4), voltaram a indicar a falta de formação como um problema ligado à profissão dos técnicos de AT, uma vez que não existe diferenciação na carreira profissional destes técnicos com ou sem formação, apesar destes apresentarem conhecimentos diferentes acerca da animação turística e, do sucesso de um destino ou atividade turística depender da qualidade dos recursos humanos, exigindo conhecimentos e competências (Cunha, 2007).

O baixo rendimento foi indicado por 6,7% (2) dos participantes e ainda 3,3% (1) referiu limitações à acessibilidade na profissão de técnico de AT/TAL. Apesar de a maioria dos técnicos entrevistados mencionarem diversos problemas nesta profissão, 10,0% (3) considerou que não existe nenhum problema ligado aos técnicos.

Para combater algumas destas problemáticas associadas à profissão de técnico de AT/TAL o S20 sugere que “os técnicos e os profissionais de turismos tenham um

bocadinho de criatividade, para perceber que outras atividades podem fazer fora das épocas de verão e como havemos de cativar o nosso público-alvo para essas mesmas atividades”, no entanto o S2 refere que “era capaz de trabalhar com este emprego se conseguisse arranjar outro trabalho”.

Assim, de um modo geral, os técnicos entrevistados apresentam como soluções a criação de legislação adequada, ou seja, maior fiscalização e certificação, apelando também à criatividade dos profissionais de turismo para combater a sazonalidade, maior divulgação dos serviços e a existência de incentivos por parte das empresas para com os seus colaboradores.

Após a reflexão dos técnicos de AT/TAL entrevistados acerca das problemáticas existentes neste setor e na profissão, bem como, possíveis soluções, 70,0% (21) dos mesmos consideraram relevante a existência de uma associação de profissionais de técnicos de AT e apenas 13,3% (4) não achou necessária esta associação.

De acordo com a análise da tabela 12 verifica-se então que, a sazonalidade e a falta de formação são problemas associados tanto ao setor como à profissão de AT sendo que, apesar de tentarem combater os mesmos, estes encontram-se longe de se resolverem, colocando em risco a sustentabilidade desta área do turismo.

Neste sentido, a maioria dos inquiridos concorda com a criação de registos e certificações dos técnicos, existindo também um maior controlo, para que, deste modo, haja uma concorrência mais leal e uma melhor qualidade dos serviços de AT/TAL.

4.9. Trabalho, Lazer e Estilo de Vida

Muitos dos técnicos de AT entrevistados demonstraram gosto pelo desporto e pela natureza, estando em contacto com ambos no trabalho e fora do mesmo. No entanto, estes estimam também as suas famílias e o tempo que passam com eles, bem como, os seus amigos e colegas de trabalho.

Tal como podemos observar na tabela 13, 50,0% (15) dos técnicos refere não ter tempo livre, pois o seu emprego não lhes permite. De acordo com os dados da tabela 2, 50,0% (15) dos técnicos trabalham em *full-time*, não lhes permitindo muito tempo livre. Neste seguimento, foi colocada a questão acerca do tempo livre que a empresa lhes permite para a família, onde 56,7% (17) afirmou ter tempo livre para a família, 26,7% (8) diz

que a empresa não lhes permite ter tempo para a família e 13,3% (4) concorda que só às vezes, ou seja, só tem tempo livre para a família quando a empresa não se encontra em época alta.

Durante os tempos livres que os técnicos possuem com a família, estes realizam diversas atividades, sendo que passear é a atividade realizada por mais pessoas, precisamente por 36,7% (11). Alguns dos inquiridos, cerca de 16,7% (5), transmitem o gosto pelo desporto e pela natureza aos seus familiares, realizando atividades de ar livre com os mesmos quando podem. Ainda 23,3% (7) prefere viajar com a sua família para conhecer lugares novos e culturas diferentes e os restantes 13,3% (4) e 3,3% (1) elegem a televisão e o convívio, respetivamente, como atividades de lazer com as suas famílias.

Quando as empresas de AT se encontram em época alta é necessário maior carga horária por parte dos técnicos, não possibilitando por vezes folgas, tal como confirma os resultados explícitos na tabela 12, visto que uma maioria de 53,3% (16) refere não ter folgas em época alta e 46,7% (14) menciona ter.

Durante a entrevista foi proposto aos técnicos que os mesmos descrevam um dia muito intenso e um dia pouco intenso na empresa, sendo que na fala dos inquiridos um dia intenso ocorre em época alta e cheio de atividades e um dia pouco intenso acontece quando o trabalho é essencialmente de escritório.

Como dia muito intenso, alguns dos inquiridos descreveram da seguinte forma:

“A atividade mais longa que eu já fiz foi uma descida de rio, (...) foram oito horas na água, foram quase doze horas. O problema disso é que é muito cansativo” (S2).

“Podemos estar no mesmo dia com duas atividades a decorrer e ainda ter de ir montar uma atividade, uma feira ou um mercado, numa outra zona” (S1).

“Quando tenho um grupo, por exemplo de 80 miúdos a entrar às 9h da manhã e vão lá ficar até à uma/duas da tarde, almoço em meia hora, depois tenho outro grupo grande à tarde, que dura até às seis/sete da tarde” (S21).

Um dia pouco intenso na empresa de AT, segundo alguns dos entrevistados é:

“Quando há reuniões de trabalho” (S1),

“Dia todo em casa a trabalhar no computador” (S29).

“ Menos intenso, eu diria que é sair de casa, ir até à Serra da Lousã, fazer um passeio pedestre e voltar para casa” (S5).

Tabela 13 - Lógica social: Família

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
- Tempo livre (n=29)	14	46,7
O horário da empresa permite tempo livre para a família (n=29)		
- Sim	17	56,7
- Não	8	26,7
- Às vezes	4	13,3
Atividades com a família nos tempos livres (n=28)		
- Passear	11	36,7
- Atividades de ar livre	5	16,7
- Ver televisão	4	13,3
- Viajar	7	23,3
- Conviver	1	3,3
Costuma ter folgas em época alta de AT (n=30)	14	46,7

Na tabela 13 podemos observar o estilo de vida que os técnicos de AT/TAL entrevistados apresentam no que diz respeito aos seus tempos livres, ao contacto com a natureza e ao convívio com os seus colegas de trabalho noutras ocasiões.

Analisando as respostas dadas pelos técnicos foram selecionadas atividades que os mesmos realizam nos seus tempos livres, tendo sido uma questão de resposta aberta, permitindo a estes indicar mais do que uma atividade. Assim, de acordo com os resultados descritos na tabela 13, verifica-se que, a atividade mais indicada por estes técnicos, precisamente por 63,3% (19), foi a prática de desporto, apesar de muitos deles já o realizarem nas suas profissões, demonstrando que existe uma ligação entre o lazer e o trabalho que estes exercem, tal como refere Carnicelli (2010).

Outra atividade comum ao trabalho que estes exercem como técnicos, mencionada pelos 26,7% (8) dos participantes foi atividades de ar livre, fazendo com que alguns destes técnicos continuem a realizar atividades de ar livre fora do trabalho e influenciando muitas das vezes os seus familiares e amigos.

Por outro lado, os inquiridos também gostam de realizar atividades que não estejam ligadas à sua área nos seus tempos livres, tais como passear, ler e ir ao cinema, sendo que estas atividades foram indicadas por 20% (6), 13,3% (4) e 10% (3), respetivamente.

Tabela 14 - Estilo de vida

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Atividades nos tempos livres (n=30)		
- Atividades de ar livre	8	26,7
- Praticar desporto	19	63,3
- Passear	6	20,0
- Ler	4	13,3
- Ir ao cinema	3	10,0
Pratica desporto natureza (n=30)	29	96,7
Convive com os colegas de trabalho noutras ocasiões (n=29)	27	90,0

Como já verificámos anteriormente, o gosto pelo desporto de natureza predomina nesta amostra, uma vez que é uma atividade diretamente relacionada com a área de animação turística/ turismo de ar livre. É possível corroborar esta afirmação com os resultados explícitos na tabela 14, visto que, quase a totalidade dos técnicos entrevistados, isto é, 96,7% (29), afirmou que pratica desportos de natureza.

Para além da carga horária que estes participantes apresentam, 90% (27) refere conviver com os colegas de trabalho noutras ocasiões, permitindo-lhes conhecerem-se melhor. Desta forma os técnicos são capazes de adquirirem maior confiança e uma melhor relação que, consequentemente, se traduz num melhor ambiente e rendimento no trabalho.

Apesar de já conhecermos o gosto que os técnicos entrevistados apresentam perante o desporto e a natureza, optamos também por conhecer a relação entre ambos (tabela 15).

Uma grande percentagem dos inquiridos, isto é, 86,7% (26) mencionou apresentar uma boa relação com os desportos de natureza, sendo que 6,7% (2) considerou que a sua relação é muito boa e apenas 3,3% (1) referiu ser razoável.

Tabela 15 - Relação com os desportos natureza

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Relação com o desporto natureza (n=29)		
- Muito boa	2	6,7
- Boa	26	86,7
- Razoável	1	3,3
Vê programas sobre desporto natureza na televisão (n=30)		
- Sim	17	56,7
- Não	12	40,0
- Raramente	1	3,3
Vê vídeos sobre desporto natureza no youtube (n=30)		
- Sim	18	60,0
- Não	11	36,7
- Raramente	1	3,3
Acompanha praticantes de desporto natureza (n=30)		
- Sim	15	50,0
- Não	14	46,7
- Raramente	1	3,3
Relação com a natureza (n=30)		
- Muito boa	5	16,7
- Boa	24	80,0
- Razoável	1	3,3
Conhece as espécies autóctones locais (n=27)		
- Sim	22	73,3
- Não	2	6,7
- Algumas	3	10,0
Realiza ações de ecologia como participante (n=30)	9	30,0
Promove ações sobre ecologia (n=30)	11	36,7
Relação com os locais de prática		
- Muito boa	5	16,7
- Boa	22	73,3
- Razoável	3	10,0

No que diz respeito à procura de notícias acerca dos desportos de natureza, verifica-se que 56,7% (17) afirma assistir a programas na televisão e 3,3% (1) também o realiza mas raramente, 60,0% diz recorrer a vídeos expostos no *youtube*, sendo que 3,3% (1) o faz de forma irregular e ainda 50,0% (15) revela que acompanha praticantes de desportos de natureza, apesar de 3,3% (1) não o efetuar regularmente.

Em síntese, os técnicos de AT praticam desporto nos seus tempos livres, realizando também atividades de ar livre, sendo praticantes de desportos de natureza, apresentando uma relação boa com os mesmos e também com a natureza.

4.10. Desenvolvimento Local

O termo sustentabilidade é interpretado, pelo turismo, como o meio ambiente, a identidade cultural, a economia, a sociedade, entre outros (McIntosh et al, 2002, como referido em Almeida & Abranja, 2009), sendo que a preocupação centra-se essencialmente no meio ambiente, uma vez que a sociedade preocupa-se em conservar e utilizar os valores naturais e o turismo é composto fundamentalmente pelos espaços construídos e naturais (Almeida & Abranja, 2009). No entanto, o desenvolvimento de atividades turísticas poderá causar impactos positivos e negativos relativamente ao meio ambiente (Abranja, 2005, como referido em Almeida & Abranja, 2009).

Tabela 16 - Desenvolvimento local

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Contributo do setor de AT/TAL no desenvolvimento local		
- Ambiental (n=29)	21	70,0
- Sociocultural (n=29)	17	56,7
- Económico (n=29)	19	63,3
Relação com os habitantes locais (n=30)		
- Muito boa	1	3,3
- Boa	29	96,7
- Razoável	0	0,0
Fala sobre a sua profissão com os habitantes locais (n=30)	29	96,7
Conhece as espécies autóctones locais (n=27)		
- Sim	22	73,3
- Não	2	6,7
- Algumas	3	10,0
Realiza ações de ecologia como participante (n=30)	9	30,0
Promove ações sobre ecologia (n=30)	11	36,7
Relação com os locais de prática		
- Muito boa	5	16,7
- Boa	22	73,3
- Razoável	3	10,0
Fala sobre a sustentabilidade ambiental com os habitantes locais (n=30)	19	63,3
Incentiva os habitantes locais à prática de desporto natureza (n=30)	29	96,7

Tabela 16 - Continuação

Indicadores	Resultados	
	Frequência	Percentagem (%)
Opinião sobre a dinâmica local onde se encontra a empresa (n=30)		
- Muito boa	0	0,0
- Boa	29	96,7
- Razoável	0	0,0
- Irrelevante	1	3,3
Opinião sobre a dinâmica local onde ocorrem as atividades (n=30)		
- Muito boa	0	0,0
- Boa	30	100
- Razoável	0	0,0
- Irrelevante	0	0,0
Realiza atividades não profissionais na comunidade local (n=30)	13	43,3
Se sim, quais? (n=13)		
- Voluntariado	6	46,2
- Escutismo	3	23,1
- Futsal	1	7,7
- Convívio	1	7,7
- Trails de inclusão	1	7,7
- Presidir uma associação	1	7,7

Relativamente ao meio onde as atividades de AT/TAL são realizadas, 80,0% (24) dos técnicos mencionou ter uma boa relação, onde 16,7% (5) considerou que a relação entre ambos é muito boa e 3,3% (1) julgou ser apenas razoável. Visto que a maioria apresenta uma boa relação com a natureza ou muito boa, é natural que se interessem em conhecer o meio onde vivem e onde realizam as suas atividades, conhecendo as espécies autóctones locais. No entanto 6,7% (2) referiu que não conhecia essas espécies e 10,0% (3) mencionou que apenas conhecia algumas, sendo que 10,0% (3) escolheu não responder a esta questão.

Para preservar o local onde são realizadas as atividades turísticas é necessário adotar estratégias ecológicas, como já foi mencionado anteriormente. No entanto, apenas 30,0% (9) dos inquiridos realiza ações de ecologia como participante e 36,7% (11) promove este tipo de ações, demonstrando que, apesar de 73,3% (24) referir que possui uma boa relação com os locais de prática, 16,7% (5) mencionar ser uma relação muito boa e 10,0% (3) dizer que a relação é razoável, estes devem refletir mais acerca das práticas sustentáveis para que o meio ambiente seja preservado para o futuro.

É possível concluir, com os dados das tabelas 13, 14 e 15 (pág. 70, 71 e 72, respetivamente), que os técnicos de AT/TAL não apresentam muito tempo livre para realizar outro tipo de atividades, no entanto aproveitam todo o espaço livre que a empresa fornece para confraternizar com a família e amigos.

Estes demonstram apresentar uma boa relação com o desporto natureza e com o meio ambiente, no entanto, nem todos realizam e/ou promovem ações de ecologia, causando muitas das vezes impactos negativos sobre o meio ambiente.

Quando a prática de turismo é realizada de forma sustentável, os recursos naturais e culturais, bem como, o bem-estar ambiental, social e económico de uma região são mantidos para sempre (Simpson, 1993, como referido em Mourão, 2000).

Neste sentido, é necessário que haja a conservação dos recursos para o desenvolvimento turístico que se relaciona com o desenvolvimento local, permitindo a sustentabilidade ecológica. Assim, as atividades turísticas devem melhorar o ambiente e não prejudicar, contribuindo para um desenvolvimento sustentável do turismo (Mourão, 2000). Ribeiro (2003), como referido em Fernandes (2008), corrobora com a ideia anterior, referindo que é notória a importância do contributo do turismo para o desenvolvimento local.

Na tabela 16 encontram-se os resultados das opiniões dos técnicos de AT/TAL sobre o desenvolvimento local. Relativamente ao contributo que o turismo apresenta perante o desenvolvimento local observa-se que este pode ser a nível ambiental, sociocultural e económico.

No que diz respeito ao contributo ambiental para o desenvolvimento local, verifica-se que 70,0% (21) concorda que o setor de AT contribui de forma positiva e 26,7% (8) discorda com esta opinião. De acordo com 56,7% (17) dos inquiridos, a área de AT contribui favoravelmente para desenvolvimento sociocultural de uma localidade e 63,3% (19) menciona que este setor apresenta maior impacto a nível económico. No entanto, 3,3% (1) não quis manifestar a sua opinião acerca do contributo da AT/TAL para o desenvolvimento local.

Os habitantes locais também são um indicador importante para a evolução do turismo na sua localidade, daí ser relevante que os técnicos de AT apresentem boas relações

com os mesmos. Neste sentido, os participantes deparam-se com esta questão, sendo que, 96,7% (29) considerou que a relação que apresentam com os habitantes locais é boa e 3,3% (1) afirmou ser uma relação muito boa.

Os técnicos entrevistados revelaram uma boa interação com os habitantes, falando com os mesmos acerca da sua profissão, exceto um dos participantes, que referiu não sentir essa necessidade. Com o intuito de promoverem a sustentabilidade dos locais de prática, alguns dos entrevistados, precisamente 63,3% (19) aborda os habitantes locais sobre a sustentabilidade ambiental. Para que os habitantes locais compreendam as atividades de AT/TAL existe um incentivo por parte dos técnicos para que eles pratiquem desporto natureza, tal como referem 96,7% (29) dos inquiridos.

Quando os técnicos se deparam com a questão acerca da opinião que os mesmos apresentam sobre a dinâmica local onde se encontra a empresa, apenas um considerou irrelevante, sendo que os restantes opinaram como uma dinâmica local boa. Relativamente à dinâmica local onde ocorrem as atividades, a opinião foi unânime, pois todos consideraram existir uma boa dinâmica.

Cerca de 43,3% (13) divulgou ainda que realiza atividades não profissionais na comunidade local, sendo que destes 46,2% (6) pratica voluntariado, 23,1% (3) escutismo e com a mesma percentagem de 7,7% (1) realiza futsal, convívio, trails de inclusão ou preside uma associação.

Em suma, observa-se que a maioria dos técnicos entrevistados considera que o setor de AT contribui favoravelmente para o desenvolvimento local tanto a nível ambiental, como sociocultural e económico. Foi possível compreender também que, os mesmos, apresentam uma boa relação com os habitantes locais, relacionando-se com estes e promovendo uma sustentabilidade ambiental.

CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. Nota Introdutória

Com a finalidade de dar respostas aos objetivos propostos anteriormente, foi realizado um estudo no distrito de Coimbra, com posterior análise e discussão. A área do turismo é bastante diversificada, no entanto os monitores/técnicos de turismo são os responsáveis pelo sucesso desta área.

Ao longo da construção deste trabalho foi possível compreender a importância de um técnico de turismo na área de animação turística, bem como as suas responsabilidades, existindo um perfil que os identifica.

5.2. Caracterização sociodemográfico

Através do estudo realizado é possível concluir que a profissão de animador turístico é, essencialmente caracterizada pelo sexo masculino.

Um técnico de AT/TAL é considerado pela sociedade como alguém jovem, tal como referiram os inquiridos S16 e S17 e, esta afirmação é corroborada pelos resultados obtidos, sendo estes, na sua maioria, solteiros. Aquando das entrevistas, foi possível verificar a importância que estes demonstram acerca da formação na área de AT, apesar de, alguns dos técnicos, no início das suas funções não apresentarem qualquer tipo de formação. Os resultados provam a importância que os inquiridos depositam na formação, uma vez que, mais de metade da amostra possui atualmente formação académica.

A profissão de animador turístico é vista, segundo os inquiridos, como uma profissão de verão, ou seja, uma profissão sazonal, no entanto, a área do turismo tem ampliado a oferta de produtos, combatendo, desta forma, a sazonalidade (Gavinho, 2010). Contudo, este problema encontra-se longe de estar resolvido, visto que os dados demonstram que cerca de metade trabalha durante o ano inteiro e os restantes apenas em época sazonal.

Ainda, relativo ao perfil sociodemográfico, é possível definir que os técnicos trabalham cerca de 38,2 horas por semana recebendo apenas 3,5€ por hora, não estando satisfeitos com os rendimentos que obtêm, visto que estes não lhes permite alcançar boa qualidade de vida.

5.3. Perfil Socioprofissional dos Técnicos de AT e as Problemáticas no Setor

Com o objetivo de compreender o percurso profissional dos técnicos considerei relevante definir o perfil inicial e atual de cada inquirido, apresentando como indicadores a idade, as funções exercidas nas empresas de AT, a experiência, a motivação e a formação.

Após a análise de cada perfil foi possível criar três grandes grupos, tais como, sujeitos sem formação, sujeitos com formação não académica e sujeitos com formação académica. O foco para definir o perfil de um técnico de AT foi a formação que cada um obtinha, uma vez que, um técnico precisa de qualificação que lhe permita obter condições de exercer com eficiência, pois este é o responsável pelo sucesso da organização e satisfação do cliente, justificando-se assim, a importância da formação para um profissional de turismo, tal como já foi referido anteriormente (Leite & Soares, 2016).

Iniciando a análise e discussão com os sujeitos sem formação verifica-se que os inquiridos iniciaram as suas funções muito cedo, com idades compreendidas entre os 14 e os 22, sendo que nenhum possuía qualquer tipo de formação ou apenas apresentavam experiência na área. As funções exercidas inicialmente por este grupo era de técnicos auxiliares e/ou acompanhamento das atividades.

Estes participantes elegeram o gosto pela área (Desporto e Turismo) como a motivação inicial para ingressar nesta área, no entanto, nomearam também, os cursos de formação e a influência de pessoas. Ao nível da experiência foi analisado o número de empresas que cada um já colaborou, observando-se que a maioria da amostra já colaborou com duas ou mais empresas de AT.

Foi notória a evolução na carreira destes inquiridos, visto que, ao nível da formação apenas três mantêm-se sem formação e os restantes optaram por aumentar os seus

conhecimentos, melhorando também os seus rendimentos, através de cursos de formação e de formação académica.

Ao apresentarem mais formação, conseguiram também, exercer outro tipo de funções, encontrando-se todos, atualmente, a exercer funções técnicas. Alguns exercem também funções de logística e um inquirido engloba também o secretariado nas suas funções.

Atualmente, os profissionais de turismo apresentam motivações diferentes às iniciais relativas às suas profissões, associando o trabalho ao lazer, visto que uma grande maioria mencionou que uma das suas motivações atuais é a prática de Desporto Natureza e também o contacto com a natureza.

Segundo Dumazedier (2001), o lazer é um tempo em que a pessoa “[...] se liberta da fadiga, descansando; do tédio, divertindo-se; da especialização funcional, desenvolvendo de maneira interessada as capacidades de seu corpo e de seu espírito”(p.92).

Assim, o lazer é a satisfação de uma necessidade de emoções fortes e a relação do lazer com o trabalho torna-se fundamental, envolvendo questões de natureza biológica e psicológica dependendo do interesse de cada pessoa (Ferreira, 2010).

Relativamente ao vínculo contratual e época de trabalho, verifica-se que mantém-se a problemática da sazonalidade, uma vez que aproximadamente metade da amostra trabalha a *part-time* e de forma sazonal.

No que diz respeito aos sujeitos com formação não académica observa-se que estes apenas aumentaram os seus conhecimentos através de cursos de formação e experiência profissional à exceção de um participante que atualmente apresenta formação académica. Assim, estes evoluíram nas suas funções passando a exercer cargos superiores como técnico principal e funções de gestão, logística e organização da empresa de AT.

Este grupo da amostra global mencionou que inicialmente, o gosto pela área ou pela natureza era o principal motivo para trabalharem na área de AT/TAL, referindo também a influência das pessoas e os cursos de formação. Atualmente, os inquiridos mantêm as suas opiniões acerca da motivação no trabalho à exceção de um

participante, que refere que o seu motivo é os rendimentos e outro acrescenta ao gosto pela área e natureza, também os rendimentos que obtém.

Nesta pequena amostra observa-se também que, a grande maioria trabalha em *full-time*, mas apenas metade trabalha o ano inteiro.

Para finalizar, iremos abordar os sujeitos com formação académica representando metade dos técnicos inquiridos. A idade com que estes profissionais iniciaram as suas funções é um pouco mais elevada do que os sujeitos anteriores, encontrando-se compreendida entre os 18 e os 41. Estes já colaboraram com diversas empresas de AT, apresentando uma grande e diversa experiência.

Relativamente às funções que cada profissional de turismo exerce, verifica-se um crescimento na carreira de todos, uma vez que, inicialmente existiam bastantes técnicos auxiliares e atualmente, a maioria executa funções de técnico principal, existindo também inquiridos que exercem funções de logística, secretariado e gestão.

A motivação que estes inquiridos possuem para trabalharem na área de AT, tanto inicialmente como atualmente, baseia-se no gosto pela natureza, desporto e turismo, sendo que alguns dos entrevistados acrescentaram os rendimentos como motivo atual.

No que diz respeito à época de trabalho é notório que a sazonalidade não se encontra tão presente neste setor de participantes, uma vez que apenas uma pequena percentagem da amostra trabalha em época sazonal. Relativamente ao vínculo contratual, observa-se que cerca de metade trabalha em *full-time* e outra metade em *part-time*, existindo apenas a diferença de um participante.

Em jeito de conclusão, é possível afirmar que os técnicos de AT consideram relevante possuírem formação e se possível académica, tal como demonstram os dados, tendo aumentado, desde o início das funções como técnicos de AT até à atualidade, o número de inquiridos com formação.

Outro aspeto relevante e também associado à formação é o tipo de funções que cada um executa nas empresas de AT, pois verificou-se que todos conseguiram evoluir nas suas carreiras, e a isso deve-se o aumento dos seus conhecimentos que lhes permitiu executar as suas funções com maior qualidade e eficácia, ideia esta que foi corroborada por diversos autores descritos anteriormente, como por exemplo Ribeiro (2013).

No que diz respeito às problemáticas existentes, os técnicos de turismo entrevistados identificaram algumas associadas ao setor de AT e à profissão do técnico de AT considerando também algumas soluções que julgaram pertinentes.

Assim, as três principais problemáticas associadas ao setor de AT, mais indicadas pelos inquiridos foram a falta de certificação e legislação, a sazonalidade e a falta de formação. No entanto, os técnicos de AT identificaram outros problemas, tais como, a falta de inspeção, poucos apoios monetários e a falta de divulgação dos serviços.

Como soluções, alguns dos inquiridos acham pertinente dar maior importância ao turismo sénior e prolongar as atividades para a época baixa (S2), criar uma entidade que regule o registo e certificação dos técnicos (S3), existir entidades competentes para fiscalizar as empresas (S6), mais formação e maior relacionamento entre as faculdades e as empresas de AT (S29), entre outras.

Relativamente às problemáticas na profissão do técnico de AT foram identificadas quatro, tais como, sazonalidade, baixo rendimento, falta de formação e limitações de acessibilidade. O S11 considera relevante obter outro emprego para combater a sazonalidade, com o objetivo de obter um bom rendimento durante todo o ano, já o S16 identifica como solução a existência de um registo de técnicos. Estas problemáticas e soluções vão de encontro às mesmas existentes no setor de AT.

5.4. Motivações e Aspirações

Todos os profissionais de turismo apresentam motivações e aspirações profissionais e pessoais relativas à área de AT. Analisando os dados obtidos aquando das entrevistas, que se encontram descritos anteriormente observa-se que o gosto pela área (Desporto e Turismo) e os cursos de formação foram os motivos mais mencionados pelos técnicos inicialmente. Atualmente, estes referem que os seus motivos principais são o contacto com a natureza, a prática de desporto natureza e os rendimentos, no entanto necessitam de mais motivações apresentando objetivos em relação às suas profissões.

Os técnicos entrevistados consideram que deveria ser obrigatório a certificação dos mesmos, julgando também que estes deveriam ser registados num sistema de registo legislado, para que as suas profissões fossem mais valorizadas e mais qualificadas.

Relativamente às aspirações que estes profissionais apresentam perante o trabalho que executam na empresa de AT verifica-se que aumentar o crescimento da empresa a nível nacional e trabalhar a tempo inteiro foram as mais mencionadas. No que diz respeito aos objetivos pessoais observa-se que muitos dos profissionais ambicionam criar a sua própria empresa.

5.5. Representação Social

De acordo com Moreira e Oliveira (1998), como referido em Nicacio, Santos, Marinho e Cisne (2012), as representações sociais são:

[...] ideias, imagens, concepções e visões de mundo que os atores sociais possuem sobre a realidade, as quais estão vinculadas às práticas sociais. Ou seja, cada grupo social elabora representações de acordo com a sua posição no conjunto da sociedade, representações essas que emergem de seus interesses específicos e da própria dinâmica da vida cotidiana. (p. 6)

Assim como todas as profissões, os técnicos de turismo são vistos como algo na sociedade e no presente trabalho descobrimos como é que os técnicos julgam ser vistos por ela. A maioria considera que a sociedade não vê o seu trabalho como uma profissão ou que julgam ser um trabalho de verão, apesar de alguns considerarem que a sociedade olha para os técnicos de AT como uma boa profissão.

No geral, os profissionais inquiridos consideram que a sociedade vê esta profissão de um modo negativo, achando que os técnicos de AT são pouco valorizados.

5.6. Trabalho, Lazer e Estilo de Vida

Como á foi referido inicialmente, a profissão de técnico de AT está associada ao lazer, pois trabalham no mesmo ambiente onde realizam as suas atividades de lazer, tal como referem os inquiridos e Carnicelli (2010).

Através das respostas dadas pelos participantes é possível compreender que um dos motivos principais para trabalhar na área de AT é o “contacto com a natureza” e “praticar desportos de natureza”. Assim, podemos concluir que, estes inquiridos escolheram livremente a área e o local onde trabalham, sendo denominados como “trabalhadores criativos” segundo Carnicelli (2010).

Ainda de acordo com Carnicelli (2010), os técnicos de AT/TAL são trabalhadores da indústria do lazer, sendo de extrema importância para minimizar os fatores de risco inerentes à natureza das atividades, precisando de formação para atuar de forma eficaz e com segurança.

Os participantes apresentam estilos de vida diferentes, no entanto, a grande maioria, têm algo em comum, pois todos estes praticam desporto natureza nos seus tempos livres, demonstrando que as suas atividades de lazer são semelhantes às atividades que realizam durante o tempo de trabalho.

Na empresa onde realizei investigação de campo, o “dia de trabalho” dos guias inicia às 07:00 horas quando existe alguma atividade de desportos de natureza e aventura e/ou teambuilding, pois é necessário confirmar o inventário do material, realizado nos dias anteriores aquando do planeamento da atividade. Após a confirmação do inventário completo e organizado, desloca-se para o sítio onde se realiza as atividades. No local da atividade, os guias organizam-se e dividem as tarefas com a finalidade de organizar a atividade de uma forma mais rápida e apropriada para a realização do evento. Seguidamente, após estarem todas as atividades organizadas, dá-se início às mesmas com os participantes. Dependendo do tipo de atividades preconiza-se que umas necessitam de um dia completo para se realizarem e outras apenas ocupam alguma parte do dia.

Independentemente da duração da atividade, os guias normalmente juntam-se para almoçar ou jantar com o intuito de conviverem e promoverem uma boa relação entre todos. Dando por terminada a atividade, os guias recolhem todo o material utilizado na atividade, para posterior verificação do mesmo, de modo a não permitir a falta de material para uma outra atividade. Assim, um dos guias ficará responsável para a elaboração desta tarefa, sendo que o mesmo deverá ser alguém com experiência.

Certas atividades que envolvam rapel, slide, escalada e tirolesa, estendiam-se até as 20:00horas, apesar de iniciarem cedo (07:00), pois necessitam de tempo para serem organizadas, uma vez que apresentam riscos necessitando maior cuidado e segurança.

5.7. Papel dos Técnicos de AT/TAL no Desenvolvimento Local Sustentável

De acordo com Scótoló e Netto (2015), desenvolvimento local é aperfeiçoar uma localidade, modificando a situação atual. Para que este desenvolvimento ocorra são necessários fatores, tais como, os interesses da população local, a capacidade de gestão e aproveitamento das suas características endógenas e dos recursos exógenos.

Desta forma, as localidades podem utilizar as suas potencialidades e habilidades para desenvolver estratégias na área do turismo que procurem o aumento da economia local e a melhoria da qualidade de vida da sua população através da otimização das suas características naturais, históricas e culturais (Scótoló & Netto, 2015).

Assim, as localidades que disponibilizem de forma sustentável os seus recursos naturais e partilhem as suas características culturais com os turistas e visitantes conseguem obter os benefícios advindos do turismo e usufruir dos seus impactos positivos (Scótoló & Netto, 2015).

Segundo Fortunato e Silva (2011), a atividade turística tem-se tornado cada vez mais presente em comunidades tradicionais e, desta forma, pode promover o desenvolvimento local através da valorização dos patrimónios naturais e culturais da comunidade.

No entanto, se as atividades turísticas não forem bem planeadas e geridas pode criar impactos negativos, daí a importância dos técnicos de turismo, uma vez que o sucesso destas atividades depende deles (Dall'agnol, 2012, como referido em Scótoló & Netto, 2015).

Com a finalidade de compreender melhor o papel de um técnico de AT/TAL para o desenvolvimento local sustentável foram realizadas algumas questões aquando da entrevista aos participantes e foi possível concluir que todos consideram que o setor de AT contribui para o desenvolvimento local em diferentes áreas.

De acordo com os inquiridos verificou-se que o setor de AT apresenta maior impacto positivo a nível ambiental, no entanto, uma grande percentagem dos participantes, mencionou também o contributo económico. Ainda alguns dos técnicos referiu que o setor de AT contribui a nível sociocultural para o desenvolvimento local.

O desenvolvimento sustentável tem como objetivo fazer face às necessidades do presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras (Schmidt, Naves & Guerra, 2006).

A conservação da natureza e também, gestão dos recursos naturais e culturais são essenciais para o desenvolvimento de atividades turísticas, visto que, estas representam a base da oferta turística que dá resposta às diferentes motivações (Leví, 2012).

Assim, é possível afirmar que o turismo é a maior indústria mundial e essencial para o desenvolvimento económico necessitando de adaptar as suas atividades a um comportamento sustentável (Miranda, 2013), sendo que o papel do animador turístico é essencial para a manutenção deste comportamento.

Alguns dos técnicos de turismo entrevistados realizam ações de ecologia como participantes e outros promovem este tipo de ações, contribuindo, desta forma, para o desenvolvimento local sustentável. Estes, também conversam com os habitantes locais acerca da sustentabilidade ambiental, sendo que todos os participantes apresentam uma relação positiva com os locais de prática.

Concluindo, os técnicos de AT são promotores do desenvolvimento local sustentável, uma vez que promovem ações de ecologia e permitem que as atividades turísticas obtenham sucesso e, desta forma, promovam o desenvolvimento da localidade onde as mesmas ocorrem.

CAPITULO 6 - CONCLUSÃO

6.1. Nota Introdutória

Esta dissertação seguiu um estudo qualitativo, incluindo a aplicação de entrevistas semiestruturadas juntamente com a observação participante. Esta é a última etapa, onde se encontra o balanço final do trabalho e encontra-se dividida em quatro partes, incluindo esta nota introdutória. Na segunda parte encontram-se os apontamentos conclusivos, onde irão ser apresentadas conclusões gerais de acordo com os dados obtidos na investigação. Na terceira serão expostas as limitações do estudo e por último encontram-se algumas perspetivas futuras sobre este tema.

6.2. Apontamentos Conclusivos

O conceito de animação turística deve ser considerado como um momento da sociedade, que tem a oportunidade de se desenvolver e crescer e na qual pode provocar automaticamente uma mudança de comportamentos dos indivíduos (Almeida & Araújo, 2012).

Sendo a animação turística um conjunto de atividades com a finalidade de transformar o lazer em atividades dinâmicas, participativas e criativas, é necessário que seja bem planeada e organizada, pelos responsáveis de determinado empreendimento turístico (Marques, 2009).

O turismo em Portugal tem-se apresentado como o principal motor da economia e segundo a ONAT (2013), a animação turística tem vindo a assumir uma importância essencial. Assim, o animador turístico é um técnico da área de turismo capaz de promover o desenvolvimento sociocultural em grupos, comunidades, organizações e instituições (Pinto & Pérez, 2017).

A animação é considerada um fator determinante para o sucesso de um serviço de turismo, necessitando de profissionais capazes de programar e projetar muito para além do seu espaço físico, necessitando de capacidades e qualificações específicas (Araújo, 2013).

Após a recolha de evidência científica, de dados obtidos através de entrevistas semiestruturadas e observação participante, análise e discussão dos dados alcançados, conclui-se que a formação é essencial para a carreira dos profissionais de turismo, bem

como as suas motivações e aspirações. No entanto, esta profissão enfrenta algumas problemáticas, tais como, a sazonalidade, a falta de formação e a falta de certificação dos técnicos, por exemplo.

Através da elaboração desta dissertação de mestrado, pode-se concluir que os técnicos de turismo, ao longo das suas carreiras profissionais, aumentaram as suas formações e evoluíram no exercício das suas funções, conseguindo dar resposta ao objetivo principal proposto inicialmente, tal como, definir um perfil cultural e profissional dos técnicos, alcançando também de forma positiva os restantes objetivos: definir o perfil sociodemográfico e o percurso profissional dos técnicos de atividades de animação turística; e, identificar as motivações, objetivos, representações sociais e as problemáticas do exercício da atividade profissional do técnico de atividades de animação turística/ turismo de ar livre.

Os técnicos de AT entrevistados consideram que as suas profissões são pouco valorizadas, afirmando que a sociedade não vê como uma profissão, mas sim um trabalho temporário de verão, ressaltando a sazonalidade que ainda se encontra presente nesta área específica do turismo. Estes apresentam um perfil jovem, sendo que a idade média dos participantes é de 22,62 anos e são uma amostra essencialmente masculina.

O contacto com a natureza e a prática de desporto foram os motivos mais referenciados pelos inquiridos para trabalhar na área de animação turística, sendo que nos seus tempos livres, estes incentivam os seus familiares e amigos a praticarem este tipo de atividades, existindo uma conexão entre o trabalho e o lazer dos técnicos de AT.

O local de prática das atividades de AT/TAL deve ser preservado, sendo necessário aplicar estratégias ecológicas, contudo, apenas uma pequena percentagem dos inquiridos é que promovem ações ecológicas.

No que refere à formação dos técnicos de AT/TAL verificou-se que inicialmente poucos possuíam formação académica e um número significativo não tinha qualquer tipo de formação, no entanto, estes evoluíram os seus conhecimentos e, atualmente, o número de inquiridos com formação académica aumentou para mais de metade da amostra.

Os participantes apresentaram alguns objetivos relativamente à empresa onde trabalham e a nível pessoal, sendo que os mais referidos foram aumentar o crescimento da empresa a nível nacional, trabalhar a tempo inteiro e criar a própria empresa.

Os dados dos inquéritos aplicados aos técnicos sugerem que a sazonalidade, a falta de certificação e legislação, e a falta de formação são as principais problemáticas no setor de AT. Relativamente à profissão, as principais problemáticas recaíram sobre a sazonalidade, falta de formação e os baixos rendimentos que esta profissão lhes proporciona.

Considerando a análise realizada, os técnicos de AT/TAL são pessoas que amam o desporto, a natureza e o turismo, e escolheram as suas profissões de acordo com as suas paixões, permitindo que relacionem o seu trabalho com o lazer. Estes são essenciais na promoção das atividades turísticas, e no desenvolvimento local, contribuindo para a prática sustentável do turismo e para a satisfação dos turistas.

6.3. Limitações do Estudo

No decorrer da elaboração desta investigação foram surgindo algumas dificuldades que recaíram, essencialmente, a nível da pesquisa bibliográfica e seleção de artigos capazes de argumentar o tema selecionado, uma vez que, este é um assunto pouco explorado. Assim, através das pesquisas efetuadas posso constatar que a temática aqui abordada carece de investigações científicas, pelo que encontrar referências bibliográficas que oferecesse resposta aos objetivos demonstrou-se um desafio. Para além disto, a disponibilidade dos entrevistados era pouca tendo dificultado a recolha de dados e também a análise e preparação dos dados, visto que foi necessário a utilização de um programa estatístico, como o SPSS.

O tamanho da amostra dos inquiridos, juntamente com o número reduzido de respostas em certas questões não permitiu que se realiza-se uma análise mais aprofundada, apresentando-se também como uma limitação ao estudo.

Ainda assim, estas dificuldades foram suprimidas não só através do apoio e colaboração do Professor Dr. Ricardo Melo, mas também através de muito estudo e pesquisas científicas, que permitiram verificar algumas semelhanças com alguns estudos já efetuados. No entanto, seria importante salientar que este é um tema que

necessita de investigações científicas, sendo bastante pertinente aprofundar este estudo, alargando o campo de análise em futuras investigações, uma vez que o sucesso do turismo depende do papel que os técnicos representam.

6.4. Perspetivas Futuras

Este estudo permite abrir novas perspetivas, surgindo novas questões para investigações futuras acerca dos técnicos de AT/TAL. Durante esta investigação foi possível averiguar que existem diversos aspetos importantíssimos no que diz respeito à profissão dos técnicos que não foram ainda muito exploradas.

No contexto do desenvolvimento local sustentável será importante identificar qual o papel dos técnicos, tanto como participantes, bem como profissionais de turismo e será também importante realizar investigações mais profundas sobre os técnicos de turismo ligados à área de AT/TAL. Relativamente aos estudos existentes acerca deste tema, verifica-se alguma falência, sendo interessante o desenvolvimento de estudos aprofundados acerca dos técnicos de AT/TAL à escala nacional.

Para finalizar, a elaboração da presente dissertação de mestrado contribuiu, não só para o meu desenvolvimento académico, mas também pessoal, tendo-se apresentado como uma mais-valia para o meu futuro enquanto profissional de turismo, compreendendo que esta é uma profissão que exige atualização de conhecimentos ao longo da carreira.

BIBLIOGRAFIA

ABNT/CB-54, (2007). *Turismo de Aventura – Técnicas verticais – Requisitos para produto*. Projeto 54:003.09-001.

Abreu, W. (2008). *Transições e contextos multiculturais. Contributos para a anamenese e recurso aos cuidadores informais*. Coimbra: Formasau.

Aguilar, V., & Medeiros, C. (2009). Entrevistas na Pesquisa Social: O Relato de Um Grupo de Foco nas Licenciaturas. In *9º Congresso Nacional de Educação – EDUCERE. 3º Encontro Sul Brasileiro de Psicopedagogia*. Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Brasil.

Almeida, I., & Abranja, N. (2009). Turismo e Sustentabilidade. *Cogitur, Journal of Tourism Studies*, [S.l.]. 2(2), 15-31.

Almeida, P. & Araújo, S. (2012). *Introdução à gestão de animação turística*. Lisboa: Lidel.

Almeida, P. (2003). *Contribuição da Animação Turística para o Aumento das Taxas de Ocupação de Uma Região*. (Dissertação de mestrado). Departamento de Economia Gestão e Engenharia Industrial, Universidade de Aveiro.

American Psychological Association. (2012). *Manual de publicação da APA* (6ª ed.).

Andrade, E. (2011). *Team building em Portugal e sua importância na motivação das equipas*. (Dissertação de mestrado). Instituto Universitário de Lisboa, Business School, Portugal.

Araújo, A. (2013). *Animação Turística como Um Contributo para o Desenvolvimento Cultural Direccionado para o Turismo de Cruzeiros na Ilha de São Vicente*. (Trabalho de fim de curso). Instituto Superior de Ciências Económicas e Empresariais, Cabo Verde..

Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Campos, A. (2014). *Manual Prático para Elaboração de Relatório de Estágio Supervisionado: Normalizando Relatórios Técnicos e/ou Científicos*. Salvador: FBB/ACCC, 2014.

- Canastra, F., Haanstra, F., & Vilanculos, M. (2015). *Manual de Investigação Científica da Universidade Católica de Moçambique* (1ª ed.). Universidade Católica de Moçambique.
- Caria, T. (2008). Mundos Sociais: Saberes e Práticas – 29ª Série. In *6º Congresso Português de Sociologia*. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa, Portugal.
- Carnicelli, S. (2010). Rafting Guides: Leisure, work and lifestyle. *Annals of Leisure Research*, 13(1-2), 282-297.
- Carvalhinho, L. (2006). *Os técnicos e as atividades de desporto de natureza: Análise da formação, funções e competências profissionais*. (Tese de Doutoramento). Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real.
- Carvalho, P. (2009). Pedestrianismo e percursos pedestres. In Rebelo, F. & Santos, N., *Centro de Estudos de Geografia e Ordenamento do Território n.º 28/29*. Faculdade de Letras, Universidade de Coimbra, 193-204.
- Castro, J. (2013). *Sazonalidade no Turismo: Novos Desafios à Sustentabilidade – O Caso Prático do Troia resort*. (Dissertação de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa, Portugal.
- Correia, M. C. (1999). A Observação Participante enquanto técnica de investigação. *Pensar Enfermagem*, 13(2), 30-36
- Cousquer, G., & Beames, S. (2016). Professionalism in mountain tourism and the claims to professional status of the International Mountain Leader. *Journal of Sport & Tourism*, 18(3), 185-215.
- Cunha, L. (2007). *Introdução ao Turismo*. Lisboa: Editorial Verbo.
- Cunha, N. (2005). *Escalada em Portugal*. (Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física, Universidade do Porto, Portugal.
- Devesa, L. (2016). “*A importância da Comunicação no contexto organizacional*”: *A comunicação organizacional como ferramenta de desenvolvimento e eficácia de uma organização*. (Dissertação de mestrado). Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal, Portugal.

- Dumazedier, J. (2001). *Sociologia empírica do lazer*. São Paulo: Perspetiva.
- Fernandes, J. (2013). Turismo topobiográfico e territórios narrativos: conceitos e análise crítica. *Revista PASOS – Revista de Turismo y Património Cultural*, 11, 4, 687-701. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88128724014>
- Fernandes, L. (2008). Turismo e desenvolvimento local: o contributo do turismo rural-cultural. *MÁTHESIS*, 17, 333-337. Universidade Católica Portuguesa, Viseu, Portugal.
- Ferreira, C. (2010). *Trabalho, tempo livre e lazer: uma reflexão sobre o uso do tempo da população brasileira*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil.
- Fortin, M. (1996). As etapas do processo de investigação. In M. Fortin (Ed.) *O processo de investigação: da concepção à realização* (pp. 35-43). Loures, Portugal: Lusociência.
- Fortuna, C., & Gomes, C. (2013). Turismo, Cidade e Universidade: o caso de Coimbra. *Pombalina: Coimbra University Press*, 273-296, Portugal.
- Fortunato, R., & Silva, L. (2011). Os significados do turismo comunitário indígena sob a perspetiva do desenvolvimento local: o caso da reserva de desenvolvimento sustentável do Tupé (AM). *Revista de Cultura e Turismo*, 5, 2, 85-100.
- Gavinho, E. (2010). *Projecto Ecobike Trail na Serra da Estrela: O Turismo Alternativo na Redução da Sazonalidade*. (Dissertação de mestrado). Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, Portugal.
- Gomes, C., Pinheiro, M., & Lacerda, L. (2010). *Lazer, Turismo e Inclusão Social: Intervenção com idosos*. Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil: Editora UFMG.
- Greco, M. (2009). *Pensamento Crítico Reflexivo em Enfermagem*. Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Enfermagem, Brasil..
- Júnior, A., & Júnior, N. (2011). A utilização da técnica da entrevista em trabalhos científicos. *Revista Evidência*, 7, 7, 237-250.

Leite, F., & Soares, M. (2016). Guia de Turismo: da Origem da profissão a Formação Profissional. In *10º Fórum Internacional de Turismo do Iguaçu*. Paraná, Brasil.

Leví, M. (2012). *O TURISMO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: Contributos do Turismo de Natureza no Desenvolvimento do Parque Nacional da Gorongosa*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa, Portugal.

Martins, H. (2004). Metodologia qualitativa de pesquisa. *Educação e Pesquisa*, 30, 2, 289-300. Ministério da Economia e do Emprego. Lisboa, Portugal.

Melo, R. (2013). *Desportos de Natureza e Desenvolvimento Local Sustentável: Análise dos Praticantes e das Organizações Promotoras dos Desportos de Natureza*. (Tese de Doutoramento). Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física, Universidade de Coimbra, Portugal.

Ministério da Economia. (2015). Decreto-Lei n.º 186/2015, de 3 de Setembro. *Diário da República, 1ª série*, N.º 172, 6947-6982.

Miranda, S. (2013). *Turismo natureza e aventura no geoparque porto santo: Contributos para o desenvolvimento turístico sustentável*. (Dissertação de mestrado). Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, Portugal.

Monteiro, F. (2013). Espeleologia e legislação – Proteção, Desafios e o Estado do Conhecimento. 197-206. In *Anais do 32º Congresso Brasileiro de Espeleologia*. Brasil.

Mourão, J. (2000). Desenvolvimento Sustentável do Turismo – princípios, fundamentos e prática. *Revista do Departamento de Geografia e Planeamento Regional*, 2, 88-117.

Neves, J. (2012). *O Papel dos Eventos no Reforço da Atratividade Turística de Cabo Verde*. (Dissertação de mestrado). Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, Portugal.

Nicacio, A., Santos, D., Marinho, M., & Cisne, R. (2012). Representações sociais sobre epistemologia: o turismo como foco na cidade de maceió. In *Anais do 7º*

Seminário de Pesquisa em Turismo do Mercosul - Turismo e Paisagem: relação complexa. Universidade de Caxias do Sul, Brasil. (pp. 6).

Oliveira, C. (2008). A theoretical and conceptual overview on qualitative Research: types, techniques and features. *Revista Travessias – Educação, Cultura, Linguagem e Arte*, 2, 3. ISSN: 1982-5935.

Oliveira, C. (2013). *Caracterização do mercado de atividades de Turismo de Natureza em Portugal*. (Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa.

Oliveira, P. (2011). Construção de Identidades Profissionais: Da Formação Profissional à Vivência da Inserção no Mercado de Trabalho. *Revista LABOR*, 6, 11, 344-362.

OMT, (2003). *Turismo internacional: uma perspectiva global*. São Paulo: Bookman.

ONAT (Observatório Nacional das Atividades de Animação Turística), (2013). Relatório: 1ª Vaga de Inquérito 2013 - Um diagnóstico dos problemas comuns às empresas de Animação Turística. In *III Conferência Internacional de Animação Turística*. Peniche, Portugal.

Partidário, M. (1999). Critérios para um turismo ambientalmente responsável. *Relatório síntese*. Lisboa: CEPGA.

Pereira, A, & Poupá, C. (2016). *Como escrever uma tese, monografia ou livro científico usando o word*. Lisboa, Edições Sílabo.

Pinto, M., & Pérez, X. (2017). Animação e Turismo: o Papel da Animação na Oferta Turística da Cidade do Peso da Régua. *Tourism and Hospitality International Journal*, 8, 1, 68-78.

Rebollo, V. & Baidal, I. (2003). Measuring sustainability in a mass tourist destination: pressures, perceptions and policy responses in Torrevieja, Spain. *Journal of Sustainable Tourism, Clevedon*, 11, 2/3, p.181-202.

Ribeiro, E. (2008) A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. *Evidência: olhares e pesquisa em saberes educacionais*, Araxá, 4, 129-148.

Ribeiro, L. (2013). *Competências do Técnico de Turismo na era da globalização*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Portucalense, Porto, Portugal.

Schmidt, L., Nave, J. & Guerra, J. (2006). Who's afraid of Local Agenda 21? Top-down and bottom-up perspectives on local sustainability. *Int. J. Environment and Sustainable Development*, 5, 2, 181-198.

Scótolo, D., & Netto, A. (2015). Contribuições do Turismo para o Desenvolvimento Local. *Revista de Cultura e Turismo*, 1, 37-59.

Silva, F. (2008). *Sistemas de informação geográfica na internet aplicados ao turismo na natureza nos Açores - Projecto ZoomAçores*. (Dissertação de Mestrado), Instituto Superior de Estatística e Gestão da Informação, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa. Disponível em: <http://run.unl.pt/bitstream/10362/2399/1/TSIG0040.pdf>

Silva, F. (2013). *Turismo na natureza como base do desenvolvimento turístico responsável nos Açores*. (Tese de Doutoramento). Instituto de Geografia e Ordenamento do Território, Universidade de Lisboa, Portugal.

Silva, M. (2010). *Modelos de Formação em Turismo e Desporto de Natureza: Estudo de Caso do Canyoning*. (Dissertação de Mestrado). Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril, Portugal.

Silva, S. (2012). *Iniciativa novas oportunidades = igualdade de oportunidades?* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa, Portugal.

Souza, C. (2003). *A comunicação organizacional como ferramenta de desenvolvimento e eficácia de uma organização*. (Monografia). Centro de Excelência em Turismo, Universidade de Brasília, Brasil.

Spink, M., Aragaki, S., & Alves, M. (2005). Da Exacerbação dos Sentidos no Encontro com a Natureza: Contrastando Desportos Radicais e Turismo de Aventura. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18, 19, 26-38. Universidade Católica de São Paulo, Brasil.

Steiner, P. (2013). The Role of Professional Culture in Adult Education: Profession as na Open and Dynamic Concept. *Andragoške studije*, 1, 9-22. Áustria.

Torres, Z. (2004). *Animação Turística*. 3.ed. São Paulo, Editora Roca Lda.

Turismo de Portugal (2006). Turismo de Natureza – 10 produtos estratégicos para o desenvolvimento do turismo em Portugal. *Turismo de Portugal, IP*. Lisboa: , Portugal.

Turismo de Portugal (2013). *Animação Turística: Guia para empresários e empreendedores*. LOCAL

Turismo de Portugal (2015). *Animação Turística em Portugal 2014: Caracterização das Empresas e da Procura*. LOCAL

Turismo de Portugal (2017). *Registo Nacional de Turismo: Consulta ao registo*. Disponível em: <https://rnt.turismodeportugal.pt/RNT/ConsultaRegisto.aspx> LOCAL

Turismo de Portugal (2017). *Registo Nacional de Turismo: Consulta ao registo*. Disponível em: <https://rnt.turismodeportugal.pt/RNAAT/ConsultaRegisto.aspx?FiltroVisivel=True>

Turismo de Portugal, IP. (2017). *Estratégia Turismo 2027 – Liderar o Turismo do Futuro*. LOCAL

Vasmani, C. (2011). Existe Trabalho Perfeito? *Lola Magazine*, 26, Brasil.

Victora, C., Knauth, D., & Hassen, M. (2000). Metodologias Qualitativa e Quantitativa. In Victora, C., Knauth, D., & Hassen, M. (Ed.) *Pesquisa Qualitativa em Saúde – Uma Introdução ao Tema*, (pp. 33-44).

Vidal, A. (2011). *A Segurança nas Atividades de Ar Livre e de Aventura*. (Dissertação de mestrado). Faculdade de Educação Física e Desporto, Universidade de Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Portugal.

APÊNDICES

APÊNDICE I – Guião de Entrevista**Cultura profissional dos técnicos de atividades de animação turística/turismo de ar livre****Objetivos:**

- 1) Definir o perfil sociodemográfico dos técnicos de atividades de animação turística/turismo de ar livre a operar nas empresas do distrito de Coimbra
- 2) Definir o percurso profissional dos técnicos de atividades de animação turística/turismo de ar livre
- 3) Identificar as motivações, objetivos e aspirações dos técnicos de atividades de animação turística/ turismo de ar livre
- 4) Identificar as representações sociais de se ser técnico de atividades de animação turística/ turismo de ar livre
- 5) Identificar as problemáticas do exercício da atividade profissional de técnico de atividades de animação turística/ turismo de ar livre

Dimensão	Indicadores	
Percurso profissional na área da Animação Turística	Experiência	- Trabalha na área da animação turística/turismo de ar livre há quantos anos? - Que idade tinha quando começou?
	Motivação inicial	- Como começou? - O que o levou a trabalhar nesta área?
	Funções no início do exercício da profissão	- Que tipo de funções exercia?
	Formação/experiência inicial	- Que tipo de formação/experiência tinha na altura para exercer essas funções?
	Diversidade da experiência	- Com quantas empresas já colaborou ao longo dos anos?
Perfil profissional atual	Exclusividade	- E atualmente colabora com quantas empresas? - (Se trabalha apenas numa EAT) Trabalha em exclusividade para essa empresa?
	Vínculo contratual	- Que tipo de vínculo contratual tem com essa(s) empresa(s)? - Trabalha em part-time ou a tempo integral?
	Sazonalidade	- Trabalha durante o ano inteiro ou em especial em alguma altura do ano? - (Se sazonal) em qua altura do ano?
	Carga horária	- Quantas horas, em média trabalha por semana/mês/ano na empresa?
	Atividade profissional principal	- Exerce outra profissão para além das funções que exerce na empresa de animação turística? - (Se sim) Qual? Qual é a profissão principal?
	Funções	- Que funções exerce nessa(s) empresa(s)?
		- (Se funções técnicas) que atividades enquadra/monitoriza na(s) empresa(s)?

Formação, Certificação e Reconhecimento profissional	Formação	- Que tipo de formação tem para exercer essas funções?
		- A empresa fornece-lhe formação para o exercício dessas funções?
		- (Se sim) Que tipo de formação?
		- Entende que a formação que tem é suficiente para exercer essas funções?
		- (se não) que tipo de formação entende que seja necessária?
		- Existe atualmente formação disponível suficiente para os técnicos?
Motivações, objetivos e aspirações	Certificação	- Tem sido atribuído suficiente atenção e reconhecimento à formação dos técnicos?
		- Na sua opinião, a certificação dos técnicos deveria ser obrigatória?
		- Porquê?
		- Deveria existir um registo dos técnicos?
		- Se sim, quem deveria ficar responsável por esse registo?
		- Deveria existir um sistema de registo legislado (do género que existe para os Técnicos de Exercício Físico dos Ginásios)?
Identidade profissional	Motivações	- Que motivos o levam a trabalhar numa empresa de animação turística?
		- Quais os principais motivos?
	Objetivos e aspirações	- Que objetivos profissionais e aspirações tem em relação ao trabalho na empresa?
		- E no setor da Animação Turística?
	Representações próprias	- O que é para si ser técnico de atividades de ar livre/animação turística?
	Representações da sociedade	- Quais são, para si, as principais características/condições individuais necessárias para exercer esta profissão?
Identidade profissional	Standards de qualidade dos técnicos	- Na sua opinião, como é que a sociedade vê esta profissão?
		- Na sua opinião, os técnicos de A.T são pouco valorizados?
Identidade profissional	Standards de qualidade dos técnicos	- Na sua opinião, quais são os indicadores de qualidade que estão associados a um Técnico de atividades de animação turística / turismo de ar livre? Quais são as características que fazem dele um bom técnico... um técnico de qualidade?
		- Relativamente à qualidade profissional, na sua opinião, quais as características que um técnico de atividades de ar livre/animação turística deve ter de forma a ser considerado um técnico de qualidade?

		<p>- E em termos relacionais? Na relação que estabelece com os praticantes... e com os restantes técnicos...</p> <p>- E relativamente às características técnico-pedagógicas? O que define um técnico de atividades de ar livre/animação turística de qualidade?</p> <p>- Gostaria de acrescentar algo mais? Manteria a sua definição inicial em relação à qualidade do técnico de atividades de ar livre/animação turística ou, após esta análise de acordo com diferentes dimensões, adicionava algo que não disse inicialmente?</p>
	Qualidade técnica existente no sector	- De forma geral, como percebe a qualidade dos técnicos?
	Formação	- Que tipo de formação deveria ter os técnicos de AT?
Problemáticas	Problemáticas do setor	<p>- Quais são, do seu ponto de vista, as principais problemáticas existentes no setor da A.T?</p> <p>- (caso existam) Que solução apresentaria?</p>
	Problemáticas relacionadas com o exercício da profissão	<p>- (se não indicadas anteriormente) Que problemáticas enfrenta a profissão de técnico (de ar livre/animação turística)?</p> <p>- (caso existam) Que solução apresentaria?</p> <p>- Acha necessária uma associação de profissionais de técnico (de ar livre/animação turística)?</p>
Perfil sociodemográfico	Sexo	- Qual o seu sexo?
	Idade	- Qual é a sua idade?
	Estado civil	- Qual é o seu estado civil?
	Escolaridade/formação	<p>- Quais as suas habilitações literárias?</p> <p>- Se secundário ou superior, em que área/curso?</p>
	Residência	<p>- Qual o seu local de residência?</p> <p>- Quantos quilómetros faz para ir trabalhar para a empresa de Animação Turística com a qual colabora?</p>
	Rendimentos	<p>- (Caso exerça outra atividade profissional ou em várias empresas) Pode-me dizer quais são os seus rendimentos globais?</p> <p>- Em média, quanto aufera na(s) empresa(s) de animação turística (hora/mensal/anual)?</p> <p>- Na sua opinião a atividade profissional de técnico de atividades de ar livre/animação</p>

		turística permite alcançar uma boa qualidade de vida e obter bons rendimentos?
Lógica social	Família	<ul style="list-style-type: none"> - Com quem vive? - É casado? - Tem filhos? - (Se sim) Quantos filhos têm? - Tem muito tempo livre - A carga horária exercida na empresa permite-lhe ter tempo livre para se dedicar à família? - O que faz com a sua família no seu tempo livre?
	Trabalho na EAT	<ul style="list-style-type: none"> - Em época alta de A.T, costuma ter folgas? - Descreva um dia de trabalho na empresa? <ul style="list-style-type: none"> - Muito intenso; - Menos intenso;
	Estilo de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Pode falar-me um pouco do seu estilo de vida? - O que gosta de fazer nos seus tempos livres? - Qual é o seu desporto preferido? - É praticante de atividades de ar livre/desportos de natureza? - Que outro tipo de atividades de lazer pratica? - Costuma confraternizar com os seus colegas, técnicos de atividades de animação turística/ar livre, em outras ocasiões que não trabalho?
	Ligação aos desportos de natureza	<ul style="list-style-type: none"> - Qual a sua relação com os desportos de natureza? - É praticante? - (se sim), de que atividades? - Outras relações: <ol style="list-style-type: none"> Vê programas na TV? Procura no youtube? Acompanha praticantes (no youtube, blogs, internet, etc.)
	Ligação à natureza	<ul style="list-style-type: none"> - Qual a sua relação com a natureza? - Conhece as espécies autóctones locais? - Realiza, como participante ações sobre ecologia? - Promove ações sobre ecologia?
	Ligação aos locais de prática	<ul style="list-style-type: none"> - Qual a sua relação com os locais de prática
Desenvolvimento local	Contributo do setor	- Na sua opinião, qual o contributo deste sector no desenvolvimento local (nas dimensões: ambiental, sociocultural e económico)?
	Sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none"> - Qual a sua relação com os habitantes locais? - Fala com os habitantes locais: <ol style="list-style-type: none"> sobre a sua profissão? sobre as questões de sustentabilidade ambiental? incentiva-os para a prática de desportos de natureza?

		<ul style="list-style-type: none">- Qual a sua opinião sobre a dinâmica do local:<ul style="list-style-type: none">a) onde está integrada a empresa?b) onde ocorrem as atividades?- Realiza outras atividades, que não profissionais, na comunidade local?- (Se sim)quais?
--	--	---

APÊNDICE II - Relatório de estágio

O presente relatório de estágio possui como objetivos analisar e refletir criticamente sobre as atividades desenvolvidas ao longo deste estágio, observar a rotina dos técnicos de AT, bem como das experiências vivenciadas até ao momento. Tem como finalidade compreender a evolução do meu percurso, evidenciando quais as dificuldades sentidas e quais as estratégias utilizadas para ultrapassar as mesmas; e integrar os contributos que este estágio forneceu para mim enquanto estudante e futuro profissional de turismo.

Um relatório crítico é um documento no qual se descreve, de forma objetiva, as atividades desenvolvidas, seguidas de uma análise crítica e conclusiva, onde o objetivo é transmitir ao leitor a experiência acumulada ao realizar certas atividades e quais os resultados obtidos (Campos, 2014).

Todo o ser humano pensa, no entanto, em certas situações é necessário utilizarmos um pensamento crítico. Este permite-nos realizar uma prática reflexiva sobre todas as atividades desenvolvidas ao longo deste estágio, promovendo a construção da identidade profissional. Para pensar de forma crítica é necessário estimular o ato reflexivo, ou seja, desenvolver a capacidade de observação, análise, crítica, autonomia de pensar e de ideias, assim como, ampliar horizontes (Greco, 2009).

A minha opção de estágio direcionou-se para uma empresa de Animação turística, colocando nela expectativas elevadas, visto que, esta se encontra em crescente evolução, existindo bastante procura da mesma por parte dos turistas. O estágio foi realizado num período de 5 meses, mais precisamente entre Novembro de 2016 a Março de 2017.

Esta é uma empresa criada em 2010, com a finalidade de contribuir para a qualificação da oferta turística das regiões onde realizarão atividades, diversificando a oferta turística com produtos originais e eventos próprios, que irão permitir a ocupação dos tempos livres e melhor descoberta das diversas regiões (DNA, 2010).

Esta empresa dispõe de diversas atividades, tais como: canyoning¹; espeleologia;

¹ Técnica de escalada, típicas de montanhismo utilizadas em rios, *canyons* e cachoeiras (Spink, Aragaki & Alves, 2005).

pedestrianismo e montanhismo; BTT e cicloturismo; canoagem; festas de aniversário; multiactividades que incluem, rapel, escalada, slide, pendulo humano, tiro com arco, jogos de equipa, construção de jangada e outras; e ainda atividades inverniais (DNA, 2010).

Como já foi referido anteriormente, a animação turística é definida como um conjunto de atividades culturais, lúdicas, de formação, desportivas, de difusão, de convívio e de recreio direcionadas para os turistas por entidades públicas ou privadas, pagas ou não pagas (Araújo, 2013).

O início do estágio ficou marcado por elevadas expectativas e alguma ansiedade, pois foi o meu primeiro contacto com o mundo do turismo, tendo sido o meu primeiro estágio, onde o contacto com as pessoas, essencialmente como visitantes/turistas, está muito presente e onde a comunicação é essencial.

O primeiro dia de estágio realizado na empresa foi no dia 11 de Outubro de 2016, onde todos os trabalhadores da mesma, inclusive o gerente, Sr. João Ramos, se mostraram receptivos à minha presença e disponibilizaram-se para me integrar nos serviços e na dinâmica da empresa de AT. Para mim foi importante, que nesta fase inicial do estágio, tenha sido realizado o acolhimento à empresa, explicando a dinâmica da mesma, e dando a conhecer de um modo geral, quais as atividades que realizam, qual o intuito das mesmas, e que clientes procuram mais este tipo de ofertas.

Este estágio constituiu para mim um desafio, uma vez que este foi o primeiro, e foi realizado numa empresa especialista na construção de atividades que contribuem para o reforço da coesão de equipas, resolução de conflitos, elaboração de estratégias e ações de criatividade, organização e comunicação. Contudo, este estágio superou as minhas expectativas, sendo para mim uma experiência bastante positiva.

Na primeira semana foi possível observar as normas e a dinâmica da empresa, de forma a compreender quais os critérios privilegiados e valorizados pela equipa, em que a finalidade é gerar uma identidade corporativa, motivação e aceitação por parte dos colaboradores e incrementação da comunicação que leva a aumentos de produtividade e eficiência no contexto de trabalho. Assim, esta primeira fase do estágio, serviu essencialmente para me familiarizar e adaptar à empresa onde o mesmo ia decorrer.

Após a fase de adaptação e reconhecimento da instituição e os seus serviços, comecei por realizar uma tarefa importante e pertinente que foi o *rebranding* da imagem da empresa, colaborando na construção de um novo *site* para a mesma.

Devido à necessidade de reposicionamento da empresa, esta tomou a decisão de mudar a sua imagem, com o propósito de aumentar a exposição da empresa no mercado e também, para transmitir a imagem pretendida.

Uma das maiores dificuldades sentidas foi a nível do conhecimento informático que permitisse alterar e criar um novo *site*, contudo, com bastante pesquisa, dedicação e apoio dos trabalhadores da empresa foi possível ultrapassar esta dificuldade, assim como, aumentar a minha literacia.

Este estágio permitiu-me participar em diversas atividades proporcionadas pela empresa, contribuindo para a minha experiência e conhecimento acerca da animação turística. A primeira atividade em que participei decorreu em Ribeira de Frades, na qual se desenvolveu a atividade de canyoning dirigida para os alunos da Escola Profissional da Lousã (EPL).

De acordo com a DNA (2010), canyoning é uma atividade desportiva, onde é possível descer rios de montanha, sendo que a progressão pode ser realizada a pé ultrapassando obstáculos naturais, como por exemplo, lagoas e/ou quedas de água, onde é necessário recorrer a manobras de montanhismo. Relativamente à descida do rio, esta é executada com o recurso a saltos, descidas em rapel e slides guiados, sendo o canyoning um desporto de natureza considerado de excelência.

Durante esta atividade, auxiliei na montagem dos slides, contactei diretamente com os participantes, explicando a dinâmica da atividade e apoiando no necessário e ainda, realizei registo fotográfico da mesma. Sendo esta a primeira atividade em que participei, senti algumas dificuldades no que diz respeito à comunicação de informações para os participantes, no entanto, com a realização de alguma pesquisa bibliográfica, e com o apoio dos técnicos consegui ultrapassar esta dificuldade. Assim, esta atividade contribuiu bastante para o meu percurso académico e para mim enquanto futuro profissional de turismo.

Esta empresa possui uma enorme diversidade de atividades, sendo estas, maioritariamente direcionadas para o turismo de natureza/ turismo de ar livre, possuindo uma maior procura por parte do consumidor na época do verão. Contudo, apesar do meu estágio ter decorrido na época de outono, inverno e primavera consegui participar em várias atividades, devido à inserção das atividades de teambuilding que, por sua vez, conseguem combater a sazonalidade existente no turismo de ar livre.

Outra atividade em que colaborei foi “enólogo por um dia”, sendo esta uma atividade de teambuilding em que participaram os trabalhadores da “Portugal4fun”, que decorreu na Adega Rama na Mealhada.

Segundo Maxwell (1997), como referido em Andrade (2011), o teambuilding apresenta como principal objetivo os aspetos financeiros, que se relacionam com o lucro, o aumento da quota de mercado e que poderão ser alcançados caso a produtividade seja maior, contribuindo assim, para o aumento da eficácia da equipa de trabalho, e, por conseguinte, da organização como um todo.

Neste sentido, é possível afirmar que as pessoas convivem diariamente nos seus locais de trabalho, no entanto, nem sempre se conhecem suficientemente bem para desenvolverem atividades em conjunto e é neste contexto que surgem as atividades de teambuilding, em que a finalidade é melhorar relacionamentos, permitindo consolidar e alargar o conhecimento, aumentando a conexão entre os membros de uma organização (Andrade, 2011).

Nesta atividade, os participantes foram recebidos por um “conceituado” enólogo, tendo sido divididos em equipas e apoiados por um *Wine Assistant*, onde aprenderam a arte do *blending* e as características de 3 vinhos monocastas. Após esta pequena introdução, cada equipa foi convidada a criar o seu próprio vinho numa outra garrafa, recorrendo ao *blending*. Foi necessário ainda criar um nome para o vinho, um rótulo para a garrafa, um *slogan* e um pequeno *spot* publicitário. No final da atividade, foram escolhidos os vencedores entre as diversas categorias.

Para esta atividade prestei auxílio na organização do evento, participei na mesma apoiando os *Wine Assistants* e os participantes e realizei ainda, registo fotográfico. Antes da realização desta atividade senti necessidade de realizar pesquisa bibliográfica

acerca dos vinhos monocastas com o objetivo de poder dar resposta às eventuais questões que os participantes pudessem apresentar, contribuindo assim para o aumento da minha literacia e experiência, tendo sido uma mais-valia para o meu percurso académico.

A empresa “Certora” recorreu também aos serviços da empresa onde realizei o meu estágio curricular, participando numa atividade de teambuilding, designada de “jogos sem fronteiras”. Esta decorreu no Montebelo Aguieira Lake Resort e os participantes, foram divididos em equipas, realizando diversas dinâmicas de equipa, cuja finalidade era superar com a melhor pontuação possível. No fim da atividade ganhou a equipa com a melhor pontuação.

Nesta atividade participei na organização da mesma e também me envolvi na dinâmica, recebendo as diversas equipas e explicando a finalidade dos “jogos sem fronteiras”. Neste evento encontrei-me mais próximo dos participantes, melhorando as minhas estratégias de comunicação.

Os “jogos sem fronteiras” são um conjunto de atividades centradas em dinâmicas de teambuilding alusivas às memórias dos conhecidos Jogos Sem Fronteiras. Estas são atividades desenvolvidas em ambientes como água, terra e ar, permitindo trabalhar e desenvolver em simultâneo a identidade de grupo, espírito de cooperação, comunicação, confiança e outras dimensões.

Assim, e como é possível verificar no final das atividades de teambuilding, os trabalhadores das diversas empresas que participam neste tipo de atividades apresentam maior consolidação do espírito de equipa, maior reforço da identidade organizacional e da cultura da instituição, e ainda, apresentam melhor relacionamento interpessoal entre os elementos da equipa, proporcionando, desta forma, maior produtividade para o futuro da empresa, tanto para quem oferece estes serviços de animação turística, como também, para quem participa nas atividades.

A empresa Margão participou em atividades de teambuilding, escolhendo também os “jogos sem fronteiras”. Esta decorreu no Grande Hotel do Luso, sendo que a dinâmica foi semelhante à anteriormente descrita, uma vez que, escolheram a mesma atividade. Visto que esta atividade foi semelhante à anterior, eu encontrava-me capaz de

desenvolvê-la, juntamente com os participantes, de forma autónoma e segura, pois já possuía alguma experiência, tendo melhorado a minha capacidade de comunicação e conseguindo adequar a mesma a cada situação.

Neste sentido, posso afirmar que evoluí gradualmente e positivamente o meu desempenho e o meu desenvolvimento académico.

Ao longo do estágio, surgiu a oportunidade de participar na “Multiatividade Cabril”, onde foi realizado um extraordinário percurso de Pedestrianismo com a duração de 10 minutos (min.), havendo de seguida, rapel², escalada, tirolesa³.

A atividade de pedestrianismo, ou seja, de percorrer distâncias a pé em trilhos sinalizados, permite que haja um contacto próximo entre a paisagem e o Homem, contribuindo, desta forma, para sensibilizar as pessoas acerca da importância da proteção dos recursos naturais e culturais, promovendo o bem-estar e qualidade de vida dos que praticam (Carvalho, 2009).

De acordo com Calixto (2008), como referido em Carvalho (2009), o percurso de pedestrianismo é uma atividade atrativa nas vertentes pedagógica, científica, lúdica e turística. Assim, os percursos pedestres possuem elevada importância na medida em que, complementam a experiência do turista, constituem mais uma oferta de atividade onde o turista pode participar e assume o papel principal no produto turístico, representando a razão da deslocação ao destino.

Para esta atividade apoiei na organização e desenvolvimento da mesma, transmitindo conhecimento da dinâmica e do local aos participantes e por fim realizei registo fotográfico. Foi uma atividade interessante para mim, enquanto estudante, uma vez que pude experimentar algo novo e contribuiu para o meu desenvolvimento académico.

Inicialmente, senti algumas dificuldades, no que diz respeito à dinâmica da atividade, pois, esta foi realizada num local que eu não conhecia. Contudo, com a ajuda dos técnicos da EAT e com alguma pesquisa sobre o local, consegui superar esta dificuldade, contribuindo, para um bom desempenho ao longo da atividade.

² Técnica utilizada para descer declives com o recurso a uma corda (Cunha, 2005).

³ Deslocamento numa linha aérea delimitada por um cabo de aço (ABNT/CB-54, 2007).

Com o intuito de ensinar os alunos do Curso de Turismo de Ar Livre da Escola de Hotelaria e Turismo de Coimbra foi realizada uma atividade em que o objetivo principal foi ensinar, instruir e treinar com os mesmos a organização e desenvolvimento de multiactividades, tais como, escalada, rapel, slide e tirolesa.

Para a realização desta atividade preparei-me devidamente, realizando pesquisa bibliográfica para que fosse capaz de contribuir para o aumento do conhecimento destes estudantes. Assim, consegui dar resposta às questões impostas pelos participantes, e ensinar, instruir e treinar com os mesmos, tendo-me apresentado uma mais-valia para eles.

Estas atividades descritas foram aquelas em que participei ativamente, tendo obtido imensos contributos para o desenvolvimento das minhas capacidades.

Durante o estágio, fui também contactando diversas empresas, hotéis e ginásios da região centro, essencialmente do distrito de Coimbra, com o intuito de divulgar os serviços da empresa de AT e provocar neles interesse em procurar os mesmos.

Inicialmente senti algumas dificuldades relativamente à comunicação, uma vez que, foi o meu primeiro contacto com o ramo do turismo, nomeadamente da animação turística. Sendo a comunicação um aspeto importante ao longo deste estágio, e visto que inicialmente tinha algumas dificuldades, por falta de confiança, consegui ultrapassar a mesma, através da minha iniciativa, da ajuda dos técnicos da empresa e com a realização de pesquisa.

Considero que ao longo destas semanas, apesar de algumas dificuldades e dúvidas sentidas tive uma evolução positiva na minha aprendizagem, tendo consolidado bastante teoria e prática em relação a esta área de turismo, evoluindo na minha aprendizagem também a um nível relacional e comunicacional.

Em geral, e apesar de todas as dificuldades mencionadas anteriormente, considero que fui, acima de tudo, um estudante empenhado em encontrar estratégias para lidar com as mesmas e em participar em todas as oportunidades de aprendizagem. Assim, penso que todos os pontos menos positivos foram, de alguma forma, ultrapassados, sendo

que este estágio permitiu-me ter várias oportunidades de aprendizagem significativos para a minha carreira como futuro profissional de turismo.

A realização deste relatório foi bastante proveitosa e benéfica, na medida em que possibilitou uma reflexão aprofundada de todas as minhas experiências ao longo deste estágio curricular, e assim estabelecer novas metas com vista um maior desenvolvimento ao longo do meu percurso académico. Após a realização do mesmo considero que consegui alcançar os objetivos preconizados anteriormente e contribuir para o meu estudo de caso.

Concluindo, o estágio na área de animação turística teve um enorme contributo no meu desenvolvimento pessoal e profissional e foi também favorecedor da construção da minha identidade profissional graças às experiências e competências que foram desenvolvidas.

ANEXOS

ANEXO I – Estabelecimentos Hoteleiros: Total e por tipo de estabelecimento

Territórios	Estabelecimentos hoteleiros	
	Total	Hotéis
Anos	2016	2016
Portugal	4.805	1.237
Região de Coimbra	179	55
Coimbra	49	16

Fonte: PORDATA, (2017). *Estabelecimentos Hoteleiros: Total e por tipo de estabelecimento*.

Recuperado de:

<https://www.pordata.pt/Municipios/Estabelecimentos+hoteleiros+total+e+por+tipo+de+estabelecimento-746>

ANEXO II – Hóspedes nos estabelecimentos hoteleiros: total, residentes em Portugal e residentes no estrangeiro

Territórios	Residência					
	Total		Portugal		Estrangeiro	
Anos	2001	2015	2001	2015	2001	2015
Portugal	10.185.175	18.591.501	4.653.192	7.739.356	5.531.983	10.852.145
Região de Coimbra	x	643.976	x	377.026	x	266.950
Coimbra	226.142	335.831	100.149	149.421	125.993	186.410

Fonte: PORDATA, (2017). *Hóspedes nos estabelecimentos hoteleiros: total, residentes em Portugal e residentes no estrangeiro*. Recuperado de: <https://www.pordata.pt/Municipios/H%C3%B3spedes+nos+estabelecimentos+hoteleiros+total++residentes+em+Portugal+e+residentes+no+estrangeiro-749>